



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL

ESCUELA DE POSGRADOS “ESPOG”

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

MENCIÓN: GESTIÓN POR RESULTADOS

Resolución: RPC-SE-01-No.016-2020

TRABAJO DE TITULACIÓN EN OPCIÓN AL GRADO DE MAGISTER

Título del trabajo:

El Teletrabajo como un modelo laboral en el sector público del Ecuador.

Línea de Investigación:

Gestión administrativa y sociedad

Campo amplio de conocimiento:

Administración

Autor/a:

Tenorio Espin Jessica Estefanía

Tutor/a:

Ph.D. Grisel Pérez Falco

Quito – Ecuador

2021

APROBACIÓN DEL TUTOR



Yo Grisel Pérez Falco en mi calidad de Tutor del trabajo de investigación titulado: El Teletrabajo como un modelo laboral en el sector público del Ecuador.

Elaborado por: Tenorio Espin Jessica Estefanía, de C.I: 0503166472, estudiante de la Maestría: Administración Pública, mención: Gestión por Resultados de la **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL (UISRAEL)**, como parte de los requisitos sustanciales con fines de obtener el Título de Magister, me permito declarar que luego de haber orientado, analizado y revisado el trabajo de titulación, lo apruebo en todas sus partes.

Quito D.M., 01 de Abril de 2021

Firma

Tabla de contenidos

APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
INFORMACIÓN GENERAL	1
Contextualización del tema.....	1
Pregunta Problémica	2
Objetivo general.....	2
Objetivos específicos.....	2
Beneficiarios directos:.....	2
CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO.....	3
1.1. Contextualización de fundamentos teóricos	3
1.2. Problema a resolver.....	7
1.3. Proceso de investigación	7
1.4. Vinculación con la sociedad.....	9
1.5. Indicadores de resultados	9
CAPÍTULO II PROPUESTA	24

Índice de tablas

Tabla 1 Normativa que regula el teletrabajo en el Ecuador	6
Tabla 2 Sexo	12
Tabla 3 Preferencia para trabajar	13
Tabla 4 Opciones de porque trabajar desde casa.....	14
Tabla 5 Espacio tranquilo y libre en tu casa para realizar tu trabajo de manera eficiente	15
Tabla 6 Conocimiento del teletrabajo	16
Tabla 7 Conocimiento de quienes pueden aplicar a esta modalidad de trabajo	17
Tabla 8 Presentación de verificables del trabajo realizado desde su hogar	18
Tabla 9 Existencia de productividad de trabajar desde su hogar	19
Tabla 10 Frecuencia de comunicación con el equipo de trabajo.....	20
Tabla 11 Formas de conectividad con tu equipo de trabajo.....	21

Índice de figuras

Figura 1 Modelo laboral	6
Figura 2 Tipo de empleo en el Ecuador	10
Figura 3 Sexo	13
Figura 4 Preferencia para trabajar	14
Figura 5 Opciones de porque trabajar desde casa	15
Figura 6 Posee un espacio tranquilo y libre en tu casa para realizar tu trabajo de manera eficiente	16
Figura 7 Conocimiento del teletrabajo	17
Figura 8 Conocimiento de quienes pueden aplicar a esta modalidad de trabajo	17
Figura 9 Presentación de verificables del trabajo realizado desde su hogar	18
Figura 10 Existencia de productividad de trabajar desde su hogar	19
Figura 11 Frecuencia de comunicación con el equipo de trabajo	20
Figura 12 Formas de conectividad con tu equipo de trabajo	21
Figura 13 Tendecia de Crecimiento del Teletrabajo desde su aplicación en el Ecuador	31
Figura 3 Preferencia para trabajar	34
Figura 14 Opciones de porque trabajar desde casa	35
Figura 15 Existencia de productividad de trabajar desde su hogar	36
Figura 16 Frecuencia de comunicación con el equipo de trabajo	37
Figura 17 Formas de conectividad con tu equipo de trabajo	38
Figura 18 Modelo laboral	40

INFORMACIÓN GENERAL

Contextualización del tema

Al hablar de del teletrabajo se puede ver que está relacionada de acuerdo a los objetivos nacionales de desarrollo dentro de lo que respecta al eje 1 derechos para todos durante una vida hace mención al objetivo Nro. 1 Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas, alineada a la política de trabajo que busca generar un entorno laboral inclusivo y que garantice el cumplimiento de derechos y obligaciones.

El Teletrabajo es la prestación de servicios lícitos y personales, con relación de dependencia, de carácter no presencial, en jornadas ordinarias o especiales de trabajo, fuera de las instalaciones de la empresa o institución; y a través del uso adecuado de las herramientas tecnológicas ofimáticas y condiciones en seguridad y salud ocupacional.

El término teletrabajo ha venido teniendo un auge muy importante en los últimos años, se empieza por detallar brevemente lo ocasionado en el paro del mes de Octubre del 2019, en donde varios de los empleados públicos debíamos acudir a nuestro lugar de trabajo por cualquier medio, muchos adoptaron esta modalidad de trabajo, otros en cambio al no conocer que podrían hacerlo se mantenían acudiendo de forma presencial, enfrentando una diversidad de inconvenientes.

En el último año a través del apareamiento de la pandemia COVID-19 a fin de garantizar la salud de los trabajadores y servidores públicos, durante la emergencia sanitaria declarada, mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-220-076 de 12 de marzo de 2020, el Ministerio del Trabajo emite las directrices para la aplicación del Teletrabajo Emergente, las normas de aplicación para todas las instituciones descritas en el artículo 225 de la Constitución de la República del Ecuador y a fin de garantizar la salud de los trabajadores y servidores públicos, en tal sentido, se debe priorizar el teletrabajo en grupos prioritarios (gestación, maternidad, lactancia, discapacidad, enfermedad catastrófica, mayores de 60 años que presenten asociados factores de riesgo, enfermedades crónicas tales como: hipertensión, diabetes y autoinmunes), es decisión de los jefes de cada uno de los sectores ya sea público o privado la implementación del teletrabajo, teniendo en cuenta las medidas impuestas por el Ministerio de Salud pública, garantizando la provisión de los servicios públicos, la prestación de servicios de salud y velar por la seguridad de la ciudadanía.

Pregunta Problémica

¿Qué tan útil es el teletrabajo como modelo laboral en el sector público del Ecuador?

Objetivo general

Analizar la utilidad del teletrabajo como un modelo laboral en el sector público del Ecuador.

Objetivos específicos

- Fundamentar teóricamente el teletrabajo a partir de la revisión bibliográfica.
- Diagnosticar el proceso de implementación del teletrabajo en el sector público del Ecuador
- Determinar los elementos que contribuirán al mejoramiento del rendimiento del teletrabajo en las instituciones públicas del Ecuador

Beneficiarios directos:

A través de la elaboración de la presente investigación se determina que los principales beneficiarios directos son los empleados públicos y los responsables de talento humano, ya que van a conocer quiénes pueden adoptar esta modalidad de trabajo, como poder solicitar el acogerse a esta modalidad sustentándose en base a las normativas aplicables y como presentar la información a fin de poder evaluar los verificables y de demostrar el trabajo realizado desde sus hogares garantizando el cumplimiento de las actividades que incurren en la jornada laboral.

CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

1.1. Contextualización de fundamentos teóricos

1.1.1 Modalidades Laborales en el Ecuador

De acuerdo al blog el Insignia (2018): *“Las modalidades son las diferentes formas que puede tomar el contrato de trabajo para satisfacer necesidades específicas del empleador”* (pág. 2).

Según el código de trabajo de acuerdo a su última modificación (2012): *“El país cuenta con el servicio doméstico, trabajo a domicilio, artesanos, empleados privados, agentes de comercio y corredores de seguros, trabajo en empresas de transporte, trabajo agrícola, como modalidades de trabajo”* (págs. 76-96)

Por medio de los acuerdos ministeriales MDT-2020-076 y MDT-2020-077, que entraron en vigencia el pasado 12 y 15 de marzo, respectivamente aparecieron 4 maneras de trabajo que tienen la posibilidad de ejercer frente a la emergencia sanitaria por covid-19 en el territorio que son el teletrabajo, reducción, modificación o suspensión de la jornada laboral.

Posterior a esto el Ministerio del Trabajo aparecieron cuatro nuevas modalidades contractuales, las mismas que son: contrato productivo, turístico y cultural, de emprendimiento y contrato joven y de formación, normadas mediante los acuerdos ministeriales Nros: MDT-2020-220, MDT-2020-221, MDT-2020-222, MDT-2020-223.

1.1.2 Teletrabajo

Si bien es cierto el teletrabajo ha tenido un auge muy importante en los últimos tiempos para lo cual se procede a tomar el concepto proporcionado por Villota (2020), quien afirma que:

“El Teletrabajo es la prestación de servicios lícitos y personales, con relación de dependencia, de carácter no presencial, en jornadas ordinarias o especiales de trabajo, fuera de las instalaciones de la empresa o institución; y a través del uso adecuado de las herramientas tecnológicas ofimáticas y condiciones en seguridad y salud ocupacional. El teletrabajo se alinea al Plan Nacional de Desarrollo a través de su objetivo Nro. 1 Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas, alineada a la política de trabajo que busca generar un entorno laboral inclusivo y que garantice el cumplimiento de derechos y obligaciones” (pág. 1).

Con este antecedente el teletrabajo es una modalidad de trabajo que ha tenido un crecimiento frecuente, cuyos beneficios significativos reconocen y promueven los gobiernos, tanto para los empleadores y los trabajadores en iguales condiciones, por el apareamiento de la pandemia mundial denominada covid-19, el país tomó algunas medidas para la aprensión

del infección en la población, por medio del Ministerio de Trabajo del Ecuador en donde emitió el acuerdo MDT-2020-076 de 12 de marzo del 2020 que tiene las pautas para la aplicación del teletrabajo emergente y estableció las normas para su aplicación.

1.1.3 Formas de teletrabajo

De acuerdo a la información sustraída del boletín Organización Iberoamericana de Seguridad Social (2020) el teletrabajo puede realizarse de dos formas:

“Permanente: Cuando el trabajo se realiza siempre fuera de las instalaciones donde el empleador realiza sus actividades, utilizando medios y recursos tecnológicos de información y comunicación; el teletrabajador/a podrá asistir a las instalaciones de la empresa para quien presta sus servicios, cuando sea requerido por el empleador” (pág. 13).

“Organización Iberoamericana de Seguridad Social (2020): Parcial: Cuando el trabajo se realiza fuera del lugar habitual del empleador hasta un máximo de 24 horas semanales y el resto de las horas se prestan los servicios en las instalaciones del empleador. Entre tanto, en el sector público se establece que el porcentaje de teletrabajadores en una empresa del sector público no debe superar el 20% de la nómina de trabajadores” (pág. 13).

Siendo una de las dos formas presentadas anteriormente, los trabajadores que están en la modalidad de teletrabajo tienen el deber custodiar y mantener la confidencialidad de información a las que tuvieron de acuerdo a sus actividades, el mero hecho de no encontrarse en una oficina bajo el control de su jefe inmediato no debe promulgar información que maneje de la institución, ya que se debe continuar con el sigilo de la información que maneje, a más de precautelar cumplir con todas las actividades que realice en la oficina, para poder evaluar el trabajo realizado por parte del trabajador dentro de esta modalidad a muchos se les dificulta puesto que no existe una herramienta para aplicar, muchos de los trabajadores han optado por él envió de informes de las actividades realizadas a lo largo de la semana.

1.1.4 Elementos del Teletrabajo

Dentro de lo que corresponden las modalidades labores en cuanto a la suscripción de un contrato participan lo que son el trabajador y el empleador o patrono, en el teletrabajo estos términos cambian para lo cual se les va a conocer como teletrabajador y teleempleador, según la información presentada por Palacios (2017), hace mención a:

“Teletrabajador.- Los teletrabajadores son aquellas personas físicas que ejecutan las labores a ellos encomendadas por los teleempleadores, mediante el uso y manejo de las tecnologías de la información y comunicación, como hemos descrito en líneas anteriores, con la particularidad de que su presencia física

no es necesaria en el centro de trabajo, en razón de que las personas no permanecerían toda la jornada laboral en el local de la empresa para la que trabajan” (págs. 15-16).

Palacios (2017): *“Puede ocurrir también que la labor se realice compartiendo el horario y trabajando el resto del tiempo en otro lugar. Existen otros casos en los que dicha labor la cumplen íntegramente en su casa u otro sitio dispuesto por ellos”* (págs. 15-16).

Palacios (2017): *“Teleempleado.- La doctrina ha definido al teleempleado como toda persona física nacional o extranjera, solicitante de los servicios de un teletrabajador para realizar en su favor actividades lucrativas, haciendo uso de medios informáticos, satelitales, telefonía celular, así como tecnológicos presentes y futuros”* (págs. 17-18).

Según lo descrito anteriormente los teletrabajadores deben poseer una serie de requisitos y condiciones como, tener conocimiento del manejo de las TIC’s para poder ejecutar su trabajo, debe tener la capacidad de organización, responsabilidad, ser emprendedores, tener comunicación y gozar de todas las comodidades del caso para realizar sus actividades; por otro lado, para ser teleemprendedor, debe tener competencia profesional de tal manera que le permita saber que está haciendo el teletrabajador, debe tener competencia técnica, ser ecuanímes, deben proveer al teletrabajador de todos los elementos necesarios a fin de que puedan cumplir con todas sus actividades.

1.1.5 Grupo Objetivo

Según Villota (2020), pone en manifiesto que:

“El teletrabajo plantea como grupo objetivo a aquellas personas que por el giro o naturaleza del negocio podrían prestar servicios laborales en relación de dependencia mediante teletrabajo. Y que preferentemente cumplan las condiciones de madres en periodo de lactancia, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas con enfermedades catastróficas, adultos mayores, también se puede tomar en cuenta aquellas personas que viven lejos de su lugar de trabajo” (pág. 2).

Para ello ciertos ministerios establecieron mediante comunicados internos el listado de personas que pueden aplicar a esta modalidad de trabajo, dejando a libre potestad de las Eods tomar la decisión de que persona va a ser uso de esta modalidad.

1.1.6 Normativa que regula el Teletrabajo

El mundo tuvo que hacer de frente al apareamiento de la pandemia y establecer mecanismos que ayuden a garantizar la realización de sus actividades dentro de cada uno de sus ámbitos de competencia, para lo cual muchas de las organizaciones han aplicado una

modalidad de trabajo que ha tenido gran crecimiento dentro de los últimos meses la cual es el teletrabajo, desde el 2016, es modalidad está vigente en el país, estableciendo las siguientes leyes que lo regulan y respaldan.

Tabla 1

Normativa que regula el teletrabajo en el Ecuador

DESCRIPCIÓN	ARTÍCULO	DETALLE
Ministerio del trabajo	Acuerdo No. MDT-2016-190	Artículos 1-14 Normas encargadas de regular y controlar el teletrabajo en el sector privado
Código Civil	Artículo 1856 Artículo 1947	Normas de contrato y sus modalidades, tipos de servicios a prestar y responsabilidades.
Código del Trabajo	Artículo 8	Convenio y responsables del trabajo según sus modalidades
Ministerio del trabajo	Acuerdo No. MDT-2020-076	Directrices para la Aplicación de Teletrabajo Emergente durante la Declaratoria de Emergencia Sanitaria.
Ministerio del trabajo	Acuerdo No. MDT-2020-132	Directrices para el registro de las modalidades y Acuerdos Laborales
Ministerio del trabajo	Acuerdo No. MDT-2020-133	Directrices para la Aplicación de la Reducción Emergente de la Jornada Laboral

Nota: Esta tabla muestra las leyes que regulan el teletrabajo en el Ecuador

Finalmente se pone en consideración un modelo de aplicación del Teletrabajo tanto para el sector público como privado, presentado por parte de Vargas & Palacios (2013) el mismo que está considerado de la siguiente manera:

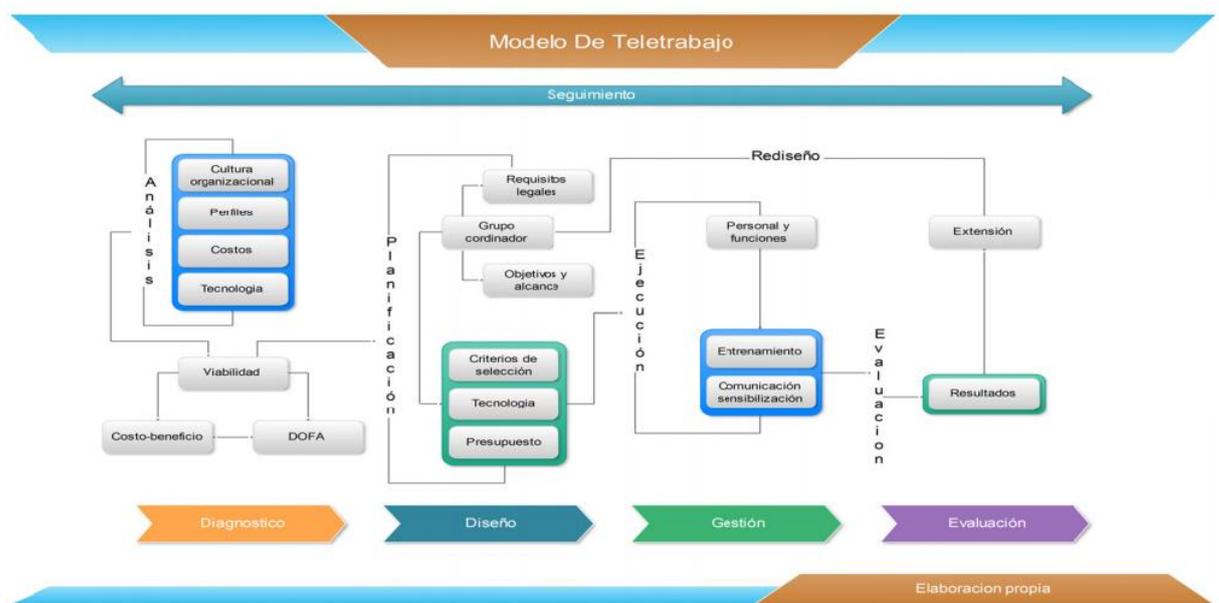


Figura 1 Revista Ibérica de Sistemas y Tecnologías de la Información, (p. 10.), Vargas & Palacios, 2013, Colombia: Grupo de Investigación en Comercio Electrónico en Colombia – GICOECOL, Universidad Francisco Jose de Caldas,. Derechos reservados (2013) por Alejandro Villafrade Vargas 1, Jose Ignacio Palacios Osma. Reproducido o adaptado con permiso.

Según Vargas & Palacios (2013) hacen mención a que:

“La implementación de un proyecto de teletrabajo exige un esfuerzo para la organización, que debe ser expuesto a los empleados y reconocido por ellos, ya que implica gestión de recursos humanos y tecnológicos, saber identificar los perfiles adecuados para teletrabajar, los supervisores adecuados para dirigir a los teletrabajadores y administrar de forma coherente las cargas de trabajo para lograr una mayor eficiencia en la gestión de las mismas” (pág. 15).

Este modelo es considerado por algunos investigadores, en el mismo que pone en conocimiento una serie de puntos para la aplicación del teletrabajo dentro de las organizaciones, en donde parte por un diagnóstico el mismo que se enfoca en tener una idea clara de lo que es la institución y si se encuentra preparada para la implementación de esta modalidad, la segunda etapa es la etapa del diseño en donde es posible tener una visión clara y una descripción precisa del modelo a ejecutar, sus características, condiciones y requisitos, la tercera etapa es la de gestión la cual se basa en la implementación de esta modalidad, y por último tenemos la etapa de Evaluación y Sostenibilidad la cual consigue verificar por medio de diversos métodos de recaudación de información como entrevistas, encuestas, cuestionarios, diarios, grupos de discusión y todo tipo de búsquedas que proyecten datos sobre la causa.

A fin de poder aplicar el teletrabajo dentro de las instituciones se deberá contar con los materiales que manipulará el empleador para el control y revisión del trabajo, establecer modalidades de entrega de informes de trabajo.

1.2. Problema a resolver

Después de un análisis equitativo dentro de la utilidad del teletrabajo como modelo laboral en el sector público del Ecuador tanto para trabajadores como empleadores, enfocándonos en los trabajadores como las normativas aplicables a esta modalidad, el grupo al que pertenece si es vulnerable o no, si bien es cierto la normativa brinda la protección a ciertos grupos prioritarios, pero muchos de ellos no pueden acogerse a esta modalidad ya que son operativos, es por ello que se pretende tener una visión más amplia de lo que es el teletrabajo y la perspectiva de los servidores públicos acerca de esta modalidad y como con el apareamiento de la pandemia está a tenido un crecimiento considerable.

1.3. Proceso de investigación

Tipo de Investigación

Para la elaboración de la presente investigación se llevará a cabo mediante la aplicación de un enfoque mixto, ya que, mediante el libro de Metodología de la Investigación de Hernández, Fernández, & Baptista (2010) hace referencia que:

“Las relaciones interpersonales, la depresión, las organizaciones, la religiosidad, el consumo, las enfermedades, los valores de los jóvenes, la crisis económica global, los procesos astrofísicos, el DNA, la pobreza y, en general, todos los fenómenos y problemas que enfrentan actualmente las ciencias son tan complejos y diversos que el uso de un enfoque único, tanto cuantitativo como cualitativo, es insuficiente para lidiar con esta complejidad” (pág. 569).

En vista que el presente estudio tiene como objetivo analizar la utilidad del teletrabajo como un modelo laboral en el sector público del Ecuador, es necesario examinar la normativa vigente y la estructura del sector público a fin de determinar la accesibilidad al acogerse a esta modalidad de trabajo.

Contexto témporo espacial de la investigación

La presente investigación no tendrá un lugar físico específico en el que estará situada la investigación.

Según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) en el libro Metodología de la investigación, el estudio descriptivo hace mención a:

“Con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas” (pág. 92).

Etapas de la investigación

Según Hernández, Fernández, & Baptista (2014) menciona que las etapas de la investigación están divididas en nueve etapas, las mismas que están entrelazadas en forma constante con la literatura que existente sobre el tema a investigar, estas se desarrollan se la siguiente manera:

- *Inicia con una idea, referente al estudio que se pretende realizar*
- *Planteamiento del Problema, en esta fase se reconoce el problema a estudiar, basándose en la literatura al respecto y las experiencias conocidas.*
- *Inmersión inicial en el campo, en esta fase se determina cual será el campo de estudio.*
- *Concepción del diseño del estudio, en esta fase se justifica la necesidad de realizar es estudio y se determina la forma en que estará estructurada la investigación.*
- *Definición de la muestra inicial del Estudio y acceso a ésta.*
- *Recolección de los datos, recopilará la información concerniente al tema a investigar.*
- *Análisis de datos, resaltar la información más útil y necesaria para ejecutarla investigación.*

- *Interpretación de resultados, esta fase la información obtenida debe ser tendiente a resolver el problema planteado.*
- *Elaboración del reporte de resultados, a través de esta fase clasifica y presenta los resultados obtenidos en la investigación de tal manera que la información pueda ser presentada y entendida para otras personas (pág. 60).*

Métodos y técnicas a emplear

Para la elaboración de la presente investigación se utiliza el método deductivo puesto que es una estrategia de razonamiento utilizada para deducir conclusiones lógicas a partir de una serie de premisas o principios. En este sentido, es un proceso de pensamiento que va de lo general (leyes o principios) a lo particular (fenómenos o hechos concretos).

La muestra de nuestro estudio se enfocará en servidores que se encuentran laborando en el sector público, la técnica de recolección de datos será por medio de la encuesta diseñada con preguntas de selección múltiple a través del siguiente link <https://docs.google.com/forms/d/1sgwDrKXTUGaNjZaRetCXBAapFB2FJfBYpkznflieRRc/>, a más de dos entrevistas tanto a una persona que se encuentra en esta modalidad como otra persona responsable de Talento Humano, la evaluación se demostrará con fundamentos estadísticos que estará fijado a cada opción de respuestas, la investigación se basará en el uso de diversas fuentes documentales, bibliográficas y electrónicas para establecer una guía de la utilidad del teletrabajo y su aplicabilidad en el sector público del Ecuador.

1.4. Vinculación con la sociedad

La investigación determinará puntos críticos y restricciones, de la aplicación de la modalidad del teletrabajo, evidenciado su utilidad a través del tiempo y como ha influido en las organizaciones y las personas que se han acogido a esta modalidad.

Con este análisis se hace la siguiente propuesta, se pretende analizar los acuerdos implementados actualmente por parte del gobierno dirigida a la población trabajadora pública, la falta de desconocimiento y difusión de la misma ha permitido abrir temas de discusión entre empleador y empleados.

1.5. Indicadores de resultados

Según los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, tomando los datos del mes de septiembre 2020 (última actualización) de la encuesta Nacional del Empleo, Desempleo, Subempleo ENEMDU, en lo que respecta al sector

laboral que posee una tasa del 8,5% propio del sector público, mientras que el 91,5% de las personas laboran en el sector privado.

Característica		sep-19	dic-19	sep-20*
Tipo de Empleado(1)	Empleado Público	7,8%	7,5%	8,5%
	Empleado Privado	92,2%	92,5%	91,5%

Figura 2 Tipo de empleo en el Ecuador, información obtenida del INEC a través de encuesta de empleo y desempleo, ENEMDU. Recuperado de <http://ecuadorencifras.com.ec>

Realizando una comparación con relación a la presentada en diciembre del 2019, se puede evidenciar que existe un incremento del 1%, esto se podría considerar a lo manifestado por Torres (2020) ya que hace mención a: *“La propagación del coronavirus y la posterior declaración de emergencia sanitaria, decretada el 11 de marzo de 2020, provocó que se contrate más personal, especialmente en el sector de salud en los últimos meses”*. (pág. 3)

Revisando la base de datos INEC ENEMDU, se evidencia que no existe información de acuerdo a las modalidades de trabajo, en cuanto al número de trabajadores, para lo cual se toma en consideración lo determinado por Silva (2020) en la una publicación realizada en el Comercio que hacen mención a:

“En Ecuador, esta modalidad entró en vigencia en el 2016 y hasta febrero del 2020 se registraban 14 500 teletrabajadores. Según datos oficiales, hasta el 26 de noviembre pasado se registraban 286 401 teletrabajadores en el sector público. Cuando inició la emergencia sanitaria, en marzo, eran 189 846. Mientras continúe el riesgo por la pandemia, la Cartera de Estado recomienda que todos los empleados que puedan mantenerse de forma telemática lo sigan haciendo, especialmente las personas en situación de vulnerabilidad” (pág. 6).

Durante la emergencia sanitaria declarada, según la redacción de El Universo (2020), hace mención a que:

“En Ecuador, hasta diciembre de 2019, 3,1 millones de personas tenían empleo adecuado/pleno, es decir, con ingresos iguales o superiores al salario mínimo, según el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). Y el 0,47 % de ellos lo hacía a través del teletrabajo (...) Por ejemplo, el Registro Civil tiene

el 100 % de su nómina, esto es, 1939 colaboradores públicos laborando en casa. La Defensoría del Pueblo y varias Direcciones de Educación también lo hicieron (...)" (pág. 20).

Dentro del Ecuador conforme a la Subsecretaría de Administración Pública – Presidencia de la República (2020) la estructura del sector público corresponden a 111 Instituciones, las mismas que mediante la Constitución (2008) en el Art. 225 en donde hace mención que el sector público comprende de los siguientes:

1. *“Los organismos y dependencias de las funciones Ejecutiva, Legislativa, Judicial, Electoral y de Transparencia y Control Social.*
2. *Las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado.*
3. *Los organismos y entidades creados por la Constitución o la ley para el ejercicio de la potestad estatal, para la prestación de servicios públicos o para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado.*
4. *Las personas jurídicas creadas por acto normativo de los gobiernos autónomos descentralizados para la prestación de servicios públicos” (pág. 117).*

A fin de garantizar los servicios muchos de los funcionarios públicos no pueden acceder a esta modalidad, puesto que algunos prestan funciones operativas, y al momento de presentar verificables no lo pueden realizar, tenemos como ejemplo personal de los servicios de salud, de seguridad social, personal que cubre el área de limpieza, entre otros; con el apareamiento de diversos eventos adversos como paros y ahora la pandemia esta modalidad de trabajo es útil para los trabajadores, en cuanto para el área de talento humano existe el conveniente puesto que muchos de los trabajadores no se encuentran al cien por ciento cumpliendo con sus actividades, ya que al estar en sus hogares se ocupan en otras actividades.

Conforme a lo investigado se determina que el Teletrabajo es una modalidad que es aplicada en casos extremos para proteger la integridad de los profesionales en situaciones adversas como es el apareamiento de la pandemia, realizando un análisis de la línea de tiempo desde la vigencia de esta modalidad hasta la actualidad existen personas que se han acogido a esta modalidad, en relación al Acuerdo Nro. MDT-2020-076 (2020), para lo cual en uno de sus artículos hace mención a lo siguiente:

“Adopción del teletrabajo emergente. - A fin de garantizar la salud de los trabajadores y servidores públicos, durante la emergencia sanitaria declarada; será potestad de la máxima autoridad institucional del sector público y/o del empleador del sector privado adoptar la implementación del teletrabajo emergente: (pág. 4).

De acuerdo a la adopción de esta normativa, se debía socializar esta normativa al personal Acuerdo Nro. MDT-2020-076 (2020) los siguientes lineamientos:

- *Considerar de forma prioritaria a los grupos de atención prioritaria*
- *En caso de los servidores públicos que presenten su solicitud acogiéndose al Acuerdo Ministerial, se deberá realizar su solicitud debidamente justificada, y documentada.*
- *Informe de la Unidad Administrativa de Talento Humano, dando cumplimiento a los requisitos del Acuerdo Ministerial.*
- *Autorización de la Máxima Autoridad (pág. 7).*

La decisión de que profesionales se pueden acoger a esta modalidad de trabajo está abalanzada por el departamento de Talento Humano, dentro de las directrices están los funcionarios/as que se encuentran realizando funciones administrativas, personas con enfermedades catastróficas, personas con discapacidad, mujeres embarazadas, madres en periodo de lactancia y adultos mayores de 60 años, con el objeto de crear medidas anexas de prevención, a fin de que las y los servidores públicos, puedan cumplir acciones utilizando características y mecanismos que velen por el derecho supremo a la salud y la vida, es necesario establecer opciones laborales de carácter no presencial a través teletrabajo emergente, las cuales constituirán mecanismos que faciliten a la o el servidor público, la ejecución de sus actividades desde un lugar distinto al habitual, para lo cual, en base a lo expuesto se realizó una encuesta de la percepción de los empleados públicos acerca de esta modalidad, luego de obtener la información de la encuesta realizada a una muestra aleatoria de 231 servidores públicos, se procedió a efectuar un análisis de forma ordenada mediante la tabulación de las encuestas para establecer porcentajes estadísticos que ayuden a estimar de mejor los resultados obtenidos.

Tabla 2
Sexo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	97	42%
Femenino	134	58%
Total	231	100%

Nota: Esta tabla muestra el sexo de los servidores públicos encuestados

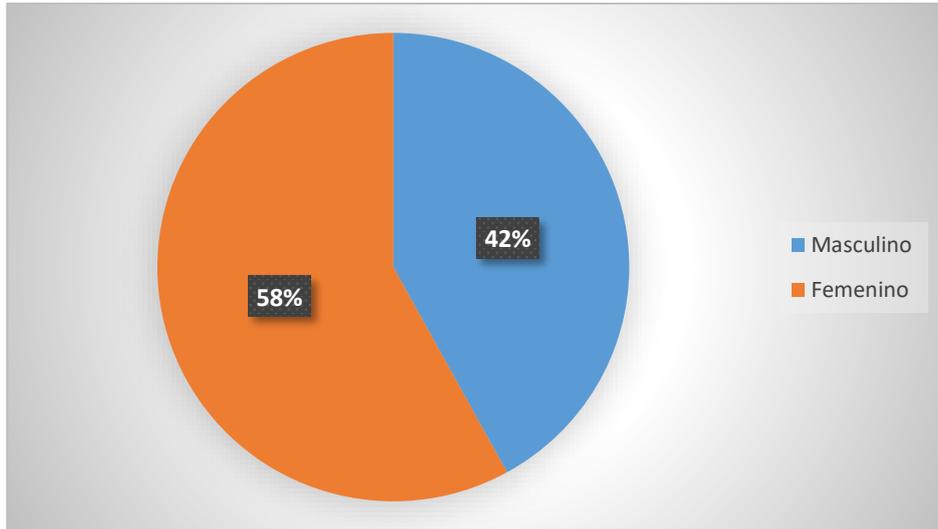


Figura 3 Sexo

Análisis e Interpretación

Del total de servidores públicos encuestados, el 58% son de sexo femenino y el 42% son de masculino, esto nos ayudó a determinar que dentro de lo que es la perspectiva del teletrabajo como modelo laboral en el Ecuador en iguales condiciones piensan estos dos grupos que es una modalidad que ayudara en muchos aspectos a los empleados y mas hoy en día a precautelar la integridad física.

Tabla 3

Preferencia para trabajar

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Trabajar desde casa	186	81%
Trabajar en la oficina	45	19%
Total	231	100%

Nota: Esta tabla muestra la preferencia para trabajar de los servidores públicos encuestados

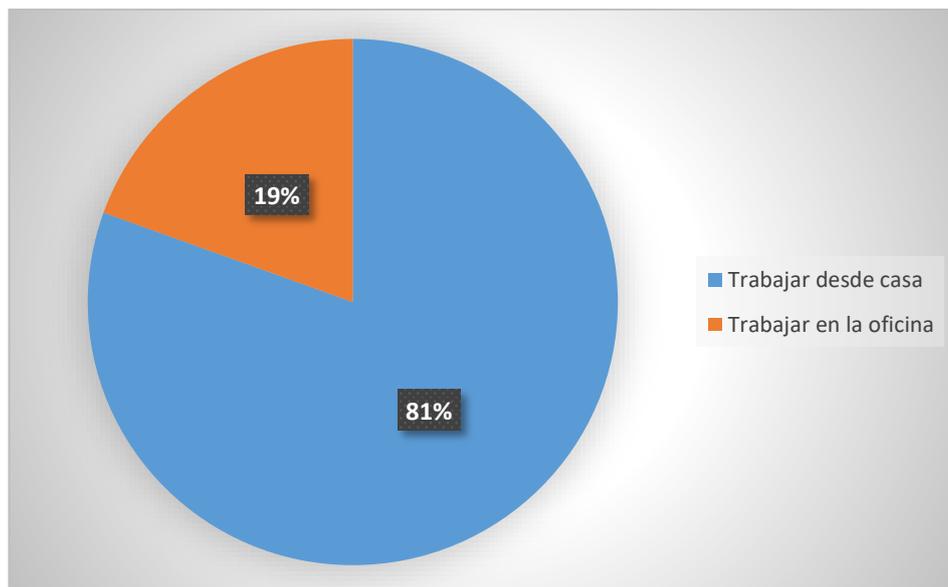


Figura 4 Preferencia para trabajar

Análisis e Interpretación

Del total de servidores públicos encuestados el 81% le gustaría trabajar desde casa y el 19% en la oficina, esto evidencia que la mayoría desea trabajar desde sus hogares hoy en día y esto se debe al apareamiento de la pandemia, en cambio las personas que no desean trabajar desde sus hogares hacen mención a que los seres humanos somos seres sociables y debemos congeniar con el resto, no perder la comunicación.

Tabla 4

Opciones de porque trabajar desde casa

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Evitar viajes largos	26	11%
Poder ir al gimnasio	0	0%
Pasar tiempo con la familia	19	8%
Debido a circunstancias inevitables	167	72%
Prefiero estar solo	2	1%
No necesito ir a la oficina	17	7%
Total	231	100%

Nota: Esta tabla muestra las opciones de porque los encuestados decidieran trabajar de los servidores públicos encuestados

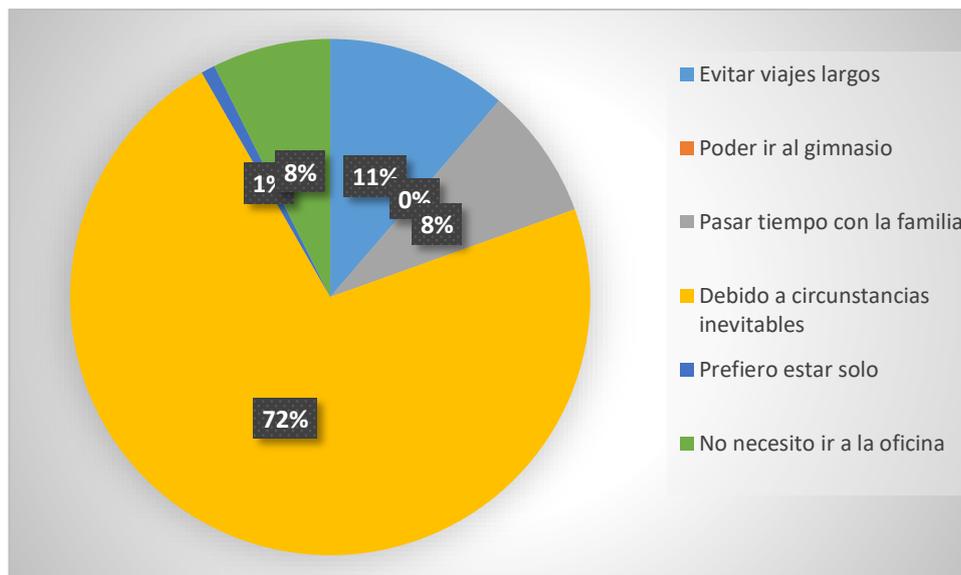


Figura 5 Opciones de porque trabajar desde casa

Análisis e Interpretación

Del total de servidores públicos encuestados, el 72% hace mención que aplicarían a esta modalidad por circunstancias inevitables, seguido por evitar viajes largos con el 11% y el 8% que dice que no necesita ir a la oficina.

En cuanto a las circunstancias inevitables tenemos la aparición de la pandemia u otras situaciones adversas que impiden que el trabajador se dirija a su lugar de trabajo, seguido de que algunos de los servidores deben realizar viajes largos a fin de poder acceder a su lugar de trabajo, esto incurriendo en costos por la movilización; en cuanto a otros servidores hacen mención a que no necesitan ir a la oficina, debido a que cuentan con las herramientas para realizar el trabajo desde su casa, esto se da más en lo que son personal administrativo, puesto existen herramientas tecnológicas que utilizan para realizar sus actividades.

Tabla 5

Posee un espacio tranquilo y libre en tu casa para realizar tu trabajo de manera eficiente

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	186	81%
No	45	19%
Total	231	100%

Nota: Esta tabla muestra si los servidores públicos poseen un espacio tranquilo para realizar su trabajo desde sus hogares.

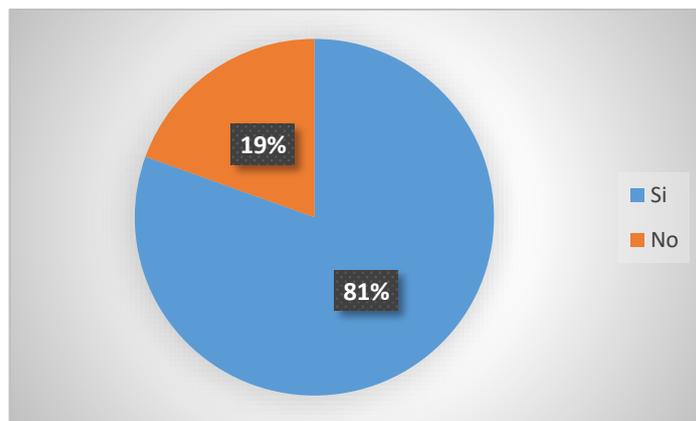


Figura 6 Posee un espacio tranquilo y libre en tu casa para realizar tu trabajo de manera eficiente

Análisis e Interpretación

Del total de servidores encuestados el 81% hace referencia a que, si posee un espacio tranquilo y libre en su casa para realizar el trabajo de manera eficiente, el 19% no posee.

En referencia a esta interrogante, muchos de los servidores hacen mención a que, si cuenta con el espacio y las comodidades para realizar su trabajo, a más de constar con las herramientas indispensables como es una computadora y la conexión a internet, esto es de suma importancia a fin de poder realizar sus funciones diarias y el mantenerse en contacto con sus trabajadores.

Tabla 6
Conocimiento del teletrabajo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	179	77%
No	52	23%
Total	231	100%

Nota: Esta tabla muestra si los servidores públicos tienen conocimiento de acerca del teletrabajo y cuál es su marco normativo

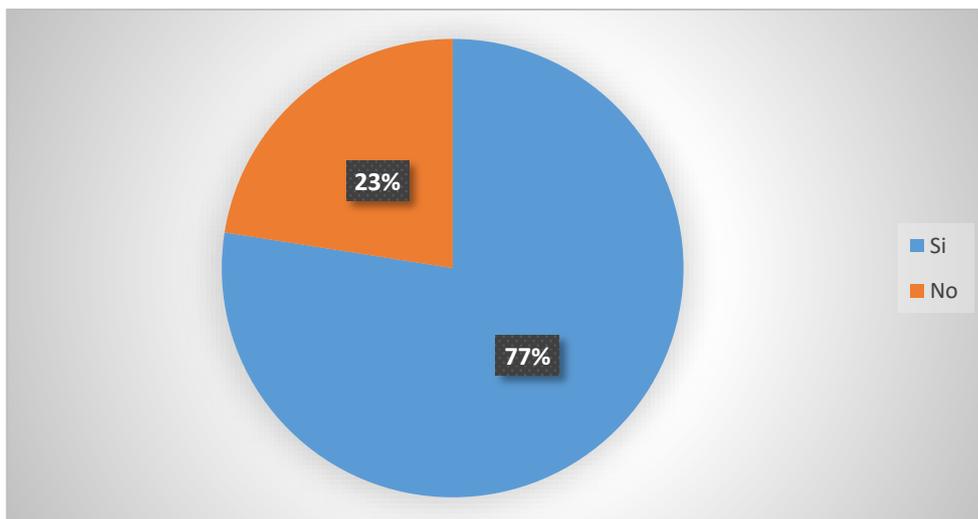


Figura 7 Conocimiento del teletrabajo
Análisis e Interpretación

Se evidencia que del 100% de servidores encuestados, el 77% hace mención a que si tiene conocimiento mientras el 23% dice que no, esto manifiesta que muchos de los servidores han escuchado en si lo que es el teletrabajo, pero no conocen si pueden optar al mismo ni la normativa que regula esta modalidad.

Tabla 7
Conocimiento de quienes pueden aplicar a esta modalidad de trabajo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	67	29%
No	164	71%
Total	231	100%

Nota: Esta tabla muestra si los servidores públicos tienen conocimiento de acerca del teletrabajo y cuál es su marco normativo

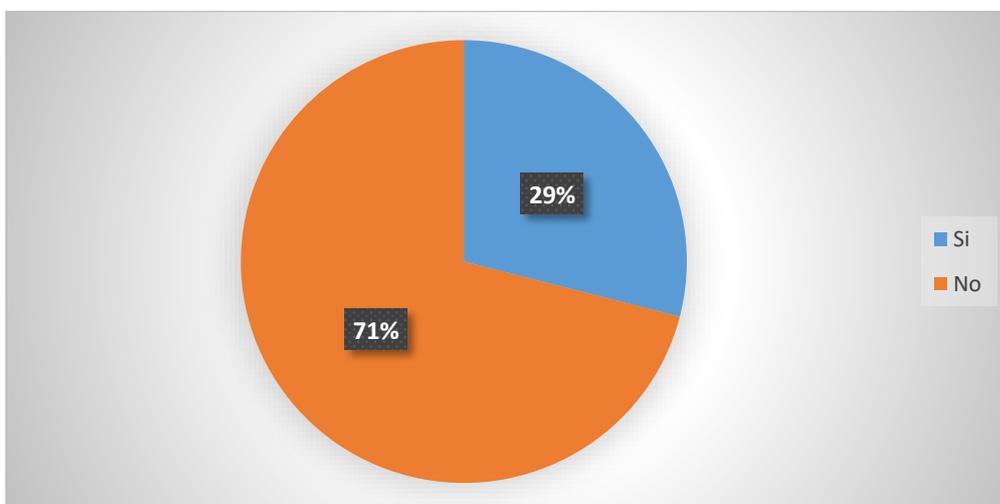


Figura 8 Conocimiento de quienes pueden aplicar a esta modalidad de trabajo

Análisis e Interpretación

Del 100% de los servidores encuestados el 71% no tienen conocimiento de quienes pueden aplicar a esta modalidad, mientras el 29% dice que si tiene conocimiento.

Esta pregunta tiene relación a la anterior, puesto que el tener noción de lo que es el teletrabajo es esencial pero el saber quiénes y cómo lo pueden aplicar es esencial, muchos de los servidores encuestados no tienen noción si lo pueden aplicar teniendo una visión errónea que solo las personas que pertenecen a un grupo vulnerable lo puede hacer, y de acuerdo a la normativa pueden aplicar lo que son las personas administrativas que garanticen el cumplimiento de sus actividades y tengan el espacio y las herramientas necesarias a fin de poder realizar el trabajo desde sus hogares.

Tabla 8

Presentación de verificables del trabajo realizado desde su hogar

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	172	74%
No	59	26%
Total	231	100%

Nota: Esta tabla muestra si los servidores públicos pueden presentar verificables del trabajo realizado desde sus hogares.

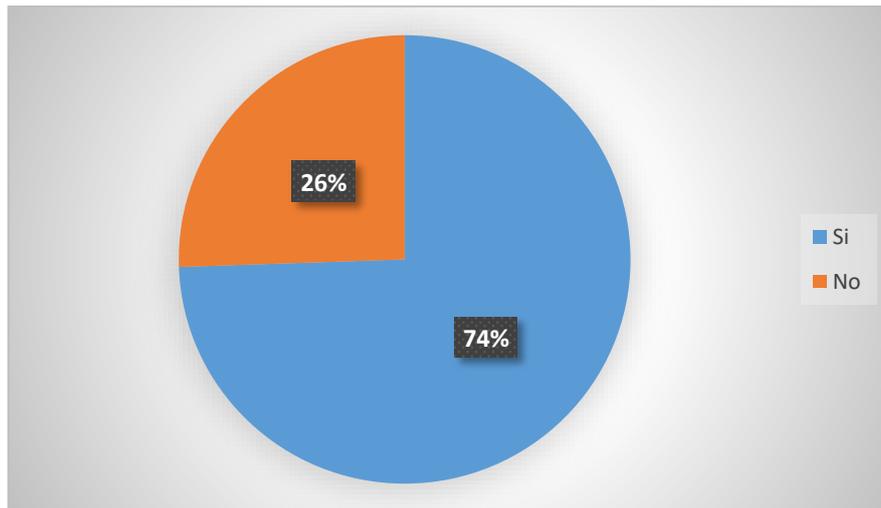


Figura 9 Presentación de verificables del trabajo realizado desde su hogar

Análisis e Interpretación

Del total de servidores encuestados, el 74% contestan de forma afirmativa que si pueden presentar el trabajo realizado desde sus hogares mientras que el 26% contestaron que no.

Dentro de los verificables que presentan los trabajadores son informes semanales de las actividades desarrollado a lo largo de los días, en ocasiones adjuntan anexos como por

ejemplo certificaciones emitidas, informes realizados, entre otros; existe otro grupo que a fin de no poder presentar verificables no se acogen a esta modalidad puesto que los mismos están considerados dentro de lo que es la parte técnica u operativa, conocidos como personal que está amparado por código de trabajo que son auxiliares administrativos, y profesionales de salud como médicos que ahora son considerados como la primera línea a fin de luchar contra esta pandemia.

Tabla 9

Existencia de productividad de trabajar desde su hogar

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	186	81%
No	45	19%
Total	231	100%

Nota: Esta tabla muestra si los servidores públicos consideran que el teletrabajo es productivo.

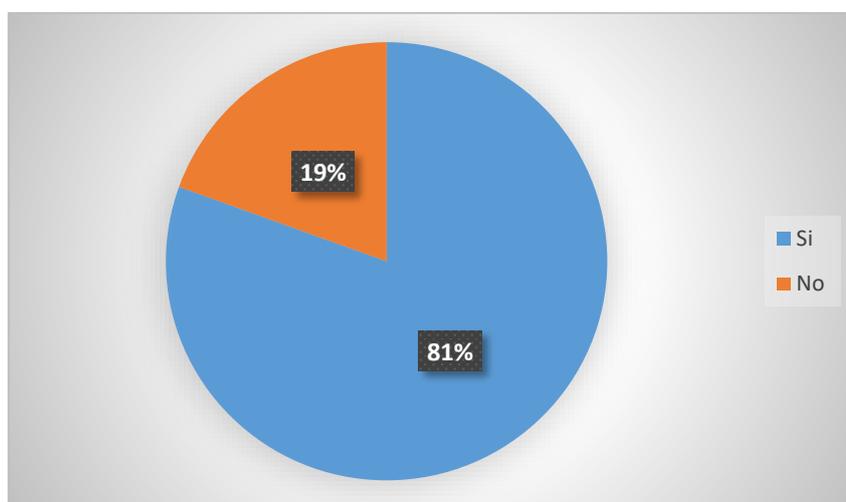


Figura 10 Existencia de productividad de trabajar desde su hogar

Análisis e Interpretación

Del 100% de servidores públicos entrevistados, el 81% dan una respuesta afirmativa que el teletrabajo es productivo, mientras que el 19% hacen mención que no.

En cuanto a las respuestas positivas hacen mención que si es productivo puesto que tienen que estar pendiente de la información que deben presentar a la hora que les pidan sus jefes inmediatos, algunos hacen mención que laboran más de ocho horas ya que debido a sus responsabilidades están en constante seguimiento, se podría poner un ejemplo del personal de talento humano, puesto que realizan sus actividades hasta la noche ya que la información que solicitan es muy importante y ni realizando el trabajo en horario normal logran culminar sus actividades, por otro lado las personas que piensan que el teletrabajo no es productivo dan referencia a que desde el hogar es muy difícil enfocarse solo en realizar sus actividades, puesto

que realizan actividades domésticas como la preparación de alimentos, arreglo de sus hogares y cuidado de sus hijos.

Tabla 10

Frecuencia de comunicación con el equipo de trabajo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Una vez al día	43	19%
Cada 2 horas	9	4%
Dos veces al día	8	3%
Una vez cada 2 días	12	5%
Una vez a la semana	159	69%
Total	231	100%

Nota: Esta tabla muestra la frecuencia de comunicación de los servidores públicos con su equipo de trabajo

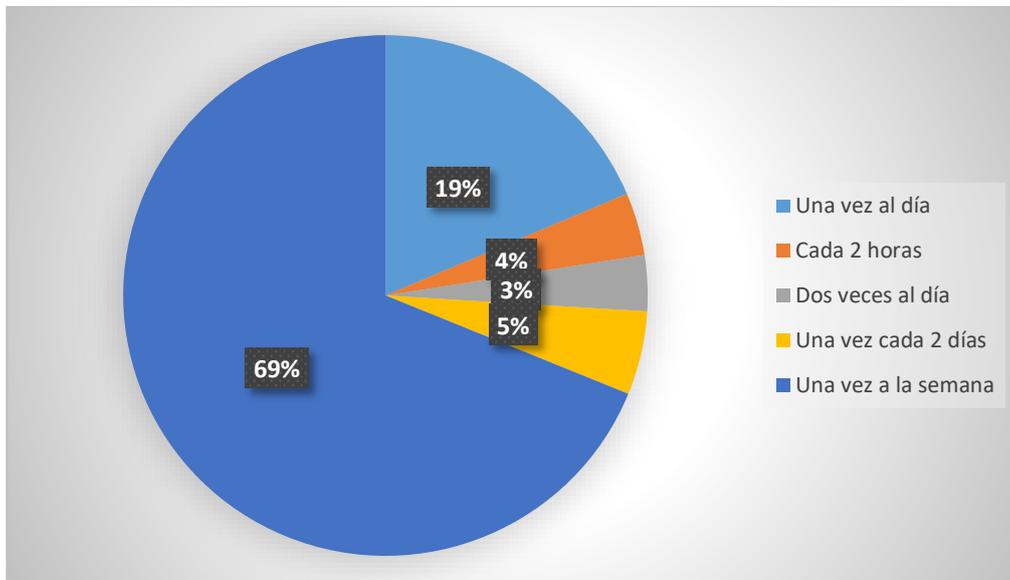


Figura 11 Frecuencia de comunicación con el equipo de trabajo

Análisis e Interpretación

Del 100% de servidores públicos encuestados, el 69% hace mención que la frecuencia de comunicación con su equipo de trabajo es de una vez a la semana, seguido con el 19% que es una vez al día.

Realizando un análisis mucho de los servidores hacen mención que lo factible es comunicarse mediante medio oficial, un informe con las actividades realizadas a lo largo de la semana con los justificativos pertinentes, pero esto se deberá enfocar en cada una de las actividades que realizan cada una de los profesionales porque abran algunos que deba ser la comunicación constante a fin de poder realizar un seguimiento de sus subalternos.

Tabla 11

Formas de conectividad con tu equipo de trabajo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Email	45	19%
Llamada	123	53%
Chat	55	24%
Videoconferencia	8	3%
Total	231	100%

Nota: Esta tabla muestra las formas de comunicación de los servidores públicos con su equipo de trabajo

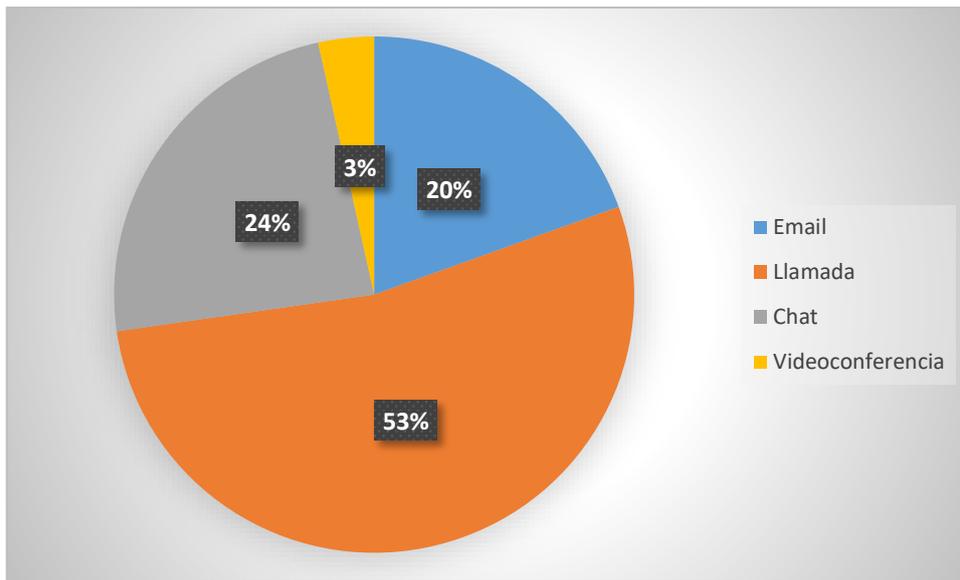


Figura 12 Formas de conectividad con tu equipo de trabajo

Análisis e Interpretación

Del 100% de servidores públicos encuestados, el 53% prefiere tener contacto con su equipo de trabajo mediante llamadas, el 24% hace mención a que prefieren tener contacto mediante chat, el 20% a través de email.

Conforme a esto se evidencia que para mantener la comunicación con su equipo es a través de llamadas, esto lo hacen siempre y cuando sea necesario, ya que ahora con la implementación del sistema de gestión documental todas las actividades a cumplir las envían por ahí y en caso de necesitar el apoyo de sus compañeros lo hacen a través de llamadas, o con la implementación de la tecnología se ha implementado nuevas herramientas como la creación de grupos de whatsapp en donde la comunicación es más constante y oportuna.

Para poder reforzar estos resultados se ha realizado entrevistas a servidores públicos que se han acogido al teletrabajo y personas responsables del departamento de Talento Humano en

la que dan a conocer su perspectiva de esta modalidad, evidenciando en síntesis lo que cada una de las partes manifestaron a continuación:

Para acceder a ser un teletrabajador hay que pertenecer a un grupo vulnerable, en donde ponen en manifiesto que no existe problema para poder acogerse a esta modalidad ya que las Autoridades de la institución solicitaron únicamente un Quipux con la petición adjuntando el certificado del Médico del especialista con el diagnóstico, se acogen a esta medida por ser parte del grupo de riesgo y por la crisis sanitaria que atravesamos, presentando verificables del trabajo realizado desde su hogar a través de un informe semanal con todas las actividades realizadas durante cada día con evidencia fotográfica, manteniendo en contacto constante dependiendo de las actividades que realiza, ya que se coordina información que debe ser reportada a la Zona y Unidades Operativas en cada momento, evidenciando que no tienen problemas en cuanto a la realización del trabajo desde su hogar ya que el trabajo se trata de coordinar mediante vía telefónica whatsapp, matrices por internet, datos estadísticos que se encuentran en línea, sistemas informáticos donde se maneja la información, para los trabajadores es útil la implementación de esta modalidad ya que consideran que es necesario porque de esa manera se puede precautelar la vida y la salud de las personas que se encuentran en estado de vulnerabilidad.

Por otra parte en cambio tomando en referencia la percepción de parte de los responsables de talento humano que son los encargados de realizar un seguimiento de esta modalidad, quienes manifiestan que el teletrabajo es útil para el trabajador porque una de las ventajas es la flexibilidad de horarios, va a existir mayor contacto con los hijos, pero la gran desventaja es en cuanto a la productividad no se podría medir salvo que se le realice por tareas, por ejemplo encomendarle a cierto profesional que realice una cantidad de informes diarios para poder validar el día de trabajo, esto no se va a poder realizar puesto que en el ámbito del sector público hacen mención a que es la sobrecarga laboral y existirían quejas por parte de los trabajadores que estén realizando esta modalidad, se evidencia que muchos servidores pueden trabajar de forma remota sin problema con la tecnología existente y además ayudan a disminuir gastos como por ejemplo de servicios básicos ya que el consumo disminuiría.

En base a los resultados tanto de la entrevista como la encuesta se procede a realizar un análisis FODA conforme a todos los criterios obtenidos por parte de los servidores públicos a fin de evidenciar el trabajo realizado dentro de la presente investigación, teniendo en consideración como fortalezas, oportunidades amenazas y debilidades lo siguiente:

Tabla 12

FODA del Teletrabajo

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilidad en horarios • Mejora en las relaciones familiares • Innovación dentro de la institución • Disminución de gastos dentro de la institución • Sirve para salvaguardar la integridad de los trabajadores 	<ul style="list-style-type: none"> • Digitalización y agilización de procesos, reduciendo tiempo en trámites administrativos • Generar fuentes de trabajo • Inclusión social • Disminución de la infraestructura necesaria. • Eliminación del ausentismo laboral
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Falta de conocimiento en la utilización de las TIC's • Problema con la red • No existen herramientas que permitan evaluar la productividad de los trabajadores • Falta de comunicación con los compañeros de trabajo <ul style="list-style-type: none"> • No todos pueden acceder a esta modalidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Resistencia del trabajador a la adopción de esta modalidad. • Gastos que incurra el trabajador en la adopción de nuevas herramientas a fin de ejecutar sus actividades • Cambios en el estado emocional de los trabajadores • Menor socialización y participación del trabajador • Riesgo laboral

Nota: En esta tabla podemos ver en síntesis después del análisis realizado las Fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas del Teletrabajo

CAPÍTULO II PROPUESTA

Título

El Teletrabajo como un modelo laboral en el sector público del Ecuador

Resumen

A través de la historia, la innovación es considerada muy importante, y la adaptabilidad de los humanos a ciertos cambios a fin de poder realizar las actividades acorde al trabajo que realizan debe ser esencial, es por ello que hoy en día a fin de poder precautelar el bienestar de los trabajadores/servidores públicos se pone en consideración el Teletrabajo como la nueva modalidad laboral, entiéndase como una herramienta que hace uso de las tecnologías y la comunicación para poder realizar actividades laborales desde los hogares o cualquier sitio sin necesidad de asistir a una oficina, es por ello que en el presente trabajo se analiza la utilidad del teletrabajo como modelo laboral en el Ecuador, enfatizándonos en las normativas legales vigentes a fin de crear una guía que sirva a la ciudadanía para acceder a esta modalidad, evidenciando el crecimiento de personas que se han acogido a esta modalidad a través del tiempo por eventos adversos como la aparición de la pandemia debido al Covid 19 y enfocándonos a resultados obtenidos por la aplicación de encuestas y entrevistas a servidores del sector público de su percepción acerca de esta modalidad, concluyendo que el teletrabajo es útil para las personas que se encuentran en grupos de vulnerabilidad y aquellas que pueden entregar verificables de las actividades realizadas desde sus hogares.

Palabras Clave

Teletrabajo, modalidad de trabajo, trabajador, acuerdo ministerial, utilidad.

Abstract

Throughout history, innovation is considered very important, and the adaptability of humans to certain changes in order to carry out activities according to the work they do must be essential, that is why today in order to be able to protect workers / public servers. Telework is considered as the new work modality, it is understood as a tool that makes use of technologies and communication to do working activities from homes or anywhere without the need to attend an office, for this reason this work analyzes the

usefulness of telework as a work model in Ecuador, emphasizing the current legal regulations in order to create a guide that serves citizens to access this modality, evidencing the growth of people who have taken advantage of this modality over time due to adverse events such as the appearance of the pandemic due to the Covi-19 and focusing on the results obtained by the application of surveys and interviews to public sector servers of their perception about this modality, concluding that telework is useful for people who are in vulnerable groups and those who can provide verifiable information of the activities carried out from their homes.

Keywords

Telework, work modality, worker, ministerial agreement, utility.

Introducción

El término teletrabajo ha venido teniendo un auge muy importante en los últimos años, se empieza por detallar brevemente lo ocasionado en el paro del mes de octubre del 2019, en donde varios de los empleados públicos debíamos acudir a nuestro lugar de trabajo por cualquier medio, muchos adoptaron esta modalidad de trabajo, otros en cambio al no conocer que podrían hacerlo se mantenían acudiendo de forma presencial, enfrentando una diversidad de inconvenientes.

En el último año a través del apareamiento de la pandemia COVID-19 a fin de garantizar la salud de los trabajadores y servidores públicos, durante la emergencia sanitaria declarada, mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-220-076 de 12 de marzo de 2020, el Ministerio del Trabajo emite las directrices para la aplicación del Teletrabajo Emergente, las normas de aplicación para todas las instituciones descritas en el artículo 225 de la Constitución de la República del Ecuador y a fin de garantizar la salud de los trabajadores y servidores públicos, en tal sentido, se debe priorizar el teletrabajo en grupos prioritarios (gestación, maternidad, lactancia, discapacidad, enfermedad catastrófica, mayores de 60 años que presenten asociados factores de riesgo, enfermedades crónicas tales como: hipertensión, diabetes y autoinmunes), es decisión de los jefes de cada uno de los sectores ya sea público o privado la implementación del teletrabajo, observando las medidas impuestas por el Ministerio de Salud pública, garantizando la provisión de los servicios públicos, la prestación de servicios de salud y velar por la seguridad de la ciudadanía.

Bases

Teletrabajo

Si bien es cierto el teletrabajo ha tenido un auge muy importante en los últimos tiempos para lo cual se procede a tomar el concepto proporcionado por Villota (2020), quien afirma que:

El Teletrabajo es la prestación de servicios lícitos y personales, con relación de dependencia, de carácter no presencial, en jornadas ordinarias o especiales de trabajo, fuera de las instalaciones de la empresa o institución; y a través del uso adecuado de las herramientas tecnológicas ofimáticas y condiciones en seguridad y salud ocupacional. El teletrabajo se alinea al Plan Nacional de Desarrollo a través de su objetivo Nro. 1 Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas, alineada a la política de trabajo que busca generar un entorno laboral inclusivo y que garantice el cumplimiento de derechos y obligaciones (pág. 1).

Con este antecedente el teletrabajo es una modalidad de trabajo que ha tenido un crecimiento frecuente, cuyos beneficios significativos reconocen y promueven los gobiernos, tanto para los empleadores y los trabajadores en iguales condiciones, por el apareamiento de la pandemia mundial denominada covid-19, el país tomó algunas medidas para la aprensión del infección en la población, por medio del Ministerio de Trabajo del Ecuador en donde emitió el acuerdo MDT-2020-076 de 12 de marzo del 2020 que tiene las pautas para la aplicación del teletrabajo emergente y estableció las normas para su aplicación.

Formas de teletrabajo

De acuerdo a la información sustraída del boletín Organización Iberoamericana de Seguridad Social (2020) el teletrabajo puede realizarse de dos formas:

“Permanente: Cuando el trabajo se realiza siempre fuera de las instalaciones donde el empleador realiza sus actividades, utilizando medios y recursos tecnológicos de información y comunicación; el teletrabajador/a podrá asistir a las instalaciones de la empresa para quien presta sus servicios, cuando sea requerido por el empleador” (pág. 13).

Organización Iberoamericana de Seguridad Social (2020): Parcial: “Cuando el trabajo se realiza fuera del lugar habitual del empleador hasta un máximo de 24 horas semanales y el resto de las horas se prestan los servicios en las instalaciones del

empleador. Entre tanto, en el sector público se establece que el porcentaje de teletrabajadores en una empresa del sector público no debe superar el 20% de la nómina de trabajadores” (pág. 13).

Siendo una de las dos formas presentadas anteriormente, los trabajadores que están en la modalidad de teletrabajo tienen el deber custodiar y mantener la confidencialidad de información a las que tuvieran de acuerdo a sus actividades, el mero hecho de no encontrarse en una oficina bajo el control de su jefe inmediato no debe promulgar información que maneje de la institución, ya que se debe continuar con el sigilo de la información que maneje, a más de precautelar cumplir con todas las actividades que realice en la oficina, para poder evaluar el trabajo realizado por parte del trabajador dentro de esta modalidad a muchos se les dificulta puesto que no existe una herramienta para aplicar, muchos de los trabajadores han optado por él envío de informes de las actividades realizadas a lo largo de la semana.

Grupo Objetivo

Según Villota (2020), pone en manifiesto que:

“El teletrabajo plantea como grupo objetivo a aquellas personas que por el giro o naturaleza del negocio podrían prestar servicios laborales en relación de dependencia mediante teletrabajo. Y que preferentemente cumplan las condiciones de madres en periodo de lactancia, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas con enfermedades catastróficas, adultos mayores, también se puede tomar en cuenta aquellas personas que viven lejos de su lugar de trabajo” (pág. 2).

Para ello ciertos ministerios establecieron mediante comunicados internos el listado de personas que pueden aplicar a esta modalidad de trabajo, dejando a libre potestad de las Eods tomar la decisión de que persona va a ser uso de esta modalidad.

Elementos del Teletrabajo

Dentro de lo que corresponden las modalidades labores en cuanto a la suscripción de un contrato participan lo que son el trabajador y el empleador o patrono, en el teletrabajo estos términos cambian para lo cual se les va a conocer como teletrabajador y teleempleador, según la información presentada por Palacios (2017), hace mención a:

“Teletrabajador.- Los teletrabajadores son aquellas personas físicas que ejecutan las labores a ellos encomendadas por los teleempleadores, mediante el uso y manejo de las

tecnologías de la información y comunicación, como hemos descrito en líneas anteriores, con la particularidad de que su presencia física no es necesaria en el centro de trabajo, en razón de que las personas no permanecerían todo la jornada laboral en el local de la empresa para la que trabajan” (págs. 15-16).

Palacios (2017): “Puede ocurrir también que la labor se realice compartiendo el horario y trabajando el resto del tiempo en otro lugar. Existen otros casos en los que dicha labor la cumplen íntegramente en su casa u otro sitio dispuesto por ellos” (págs. 15-16).

Palacios (2017): “Teleempleado.- La doctrina ha definido al teleempleado como toda persona física nacional o extranjera, solicitante de los servicios de un teletrabajador para realizar en su favor actividades lucrativas, haciendo uso de medios informáticos, satelitales, telefonía celular, así como tecnológicos presentes y futuros” (págs. 17-18).

Según lo descrito anteriormente los teletrabajadores deben poseer una serie de requisitos y condiciones como, tener conocimiento del manejo de las TIC’s para poder ejecutar su trabajo, debe tener la capacidad de organización, responsabilidad, ser emprendedores, tener comunicación y gozar de todas las comodidades del caso para realizar sus actividades; por otro lado, para ser teleemprendedor, debe tener competencia profesional de tal manera que le permita saber que está haciendo el teletrabajador, debe tener competencia técnica, ser ecuanímes, deben proveedor al teletrabajador de todos los elementos necesarios a fin de que puedan cumplir con todas sus actividades.

Normativa que regula el Teletrabajo

El mundo tuvo que hacer de frente al apareamiento de la pandemia y establecer mecanismos que ayuden a garantizar la realización de sus actividades dentro de cada uno de sus ámbitos de competencia, para lo cual muchas de las organizaciones han aplicado una modalidad de trabajo que ha tenido gran crecimiento dentro de los últimos meses la cual es el teletrabajo, desde el 2016, es modalidad está vigente en el país, estableciendo las siguientes leyes que lo regulan y respaldan.

Tabla 1
Normativa que regula el teletrabajo en el Ecuador

DESCRIPCIÓN	ARTÍCULO	DETALLE
Ministerio del trabajo	Acuerdo No. MDT-2016-190	Artículos 1-14 Normas encargadas de regular y controlar el teletrabajo en el sector privado
Código Civil	Artículo 1856 Artículo 1947	Normas de contrato y sus modalidades, tipos de servicios a prestar y responsabilidades.
Código del Trabajo	Artículo 8	Convenio y responsables del trabajo según sus modalidades

Ministerio del trabajo	Acuerdo No. MDT-2020-076	Directrices para la Aplicación de Teletrabajo Emergente durante la Declaratoria de Emergencia Sanitaria.
Ministerio del trabajo	Acuerdo No. MDT-2020-132	Directrices para el registro de las modalidades y Acuerdos Laborales
Ministerio del trabajo	Acuerdo No. MDT-2020-133	Directrices para la Aplicación de la Reducción Emergente de la Jornada Laboral

Nota: Esta tabla muestra las leyes que regulan el teletrabajo en el Ecuador

Finalmente se pone en consideración un modelo de aplicación del Teletrabajo tanto para el sector público como privado, presentado por parte de Vargas & Palacios (2013) el mismo que está considerado de la siguiente manera:

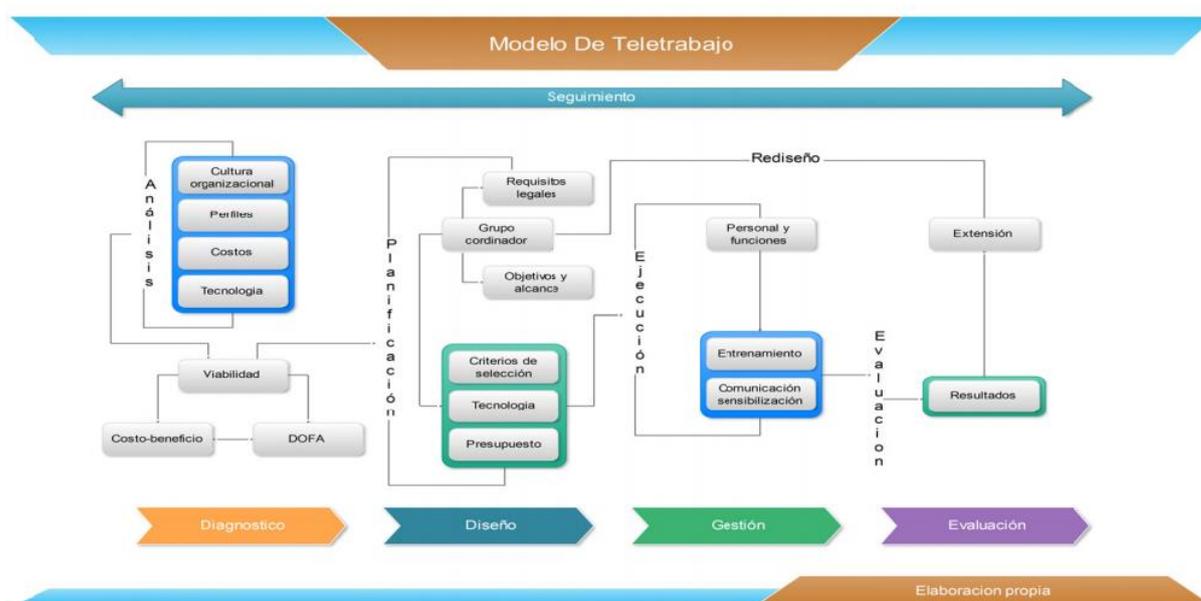


Figura 13 Revista Ibérica de Sistemas y Tecnologías de la Información, (p. 10.), Vargas & Palacios, 2013, Colombia: Grupo de Investigación en Comercio Electrónico en Colombia – GICOECOL, Universidad Francisco Jose de Caldas,. Derechos reservados (2013) por Alejandro Villafrade Vargas 1, Jose Ignacio Palacios Osma. Reproducido o adaptado con permiso.

Según Vargas & Palacios (2013) hacen mención a que:

“La implementación de un proyecto de teletrabajo exige un esfuerzo para la organización, que debe ser expuesto a los empleados y reconocido por ellos, ya que implica gestión de recursos humanos y tecnológicos, saber identificar los perfiles adecuados para teletrabajar, los supervisores adecuados para dirigir a los teletrabajadores y administrar de forma coherente las cargas de trabajo para lograr una mayor eficiencia en la gestión de las mismas” (pág. 15).

Este modelo es considerado por algunos investigadores, en el mismo que pone en conocimiento una serie de puntos para la aplicación del teletrabajo dentro de las organizaciones, en donde parte por un diagnostico el mismo que se enfoca en tener una idea clara de lo que es la institución y si se encuentra preparada para la implementación

de esta modalidad, la segunda etapa es la etapa del diseño en donde es posible tener una visión clara y una descripción precisa del modelo a ejecutar, sus características, condiciones y requisitos, la tercera etapa es la de gestión la cual se basa en la implementación de esta modalidad, y por ultimo tenemos la etapa de Evaluación y Sostenibilidad la cual consigue verificar por medio de diversos métodos de recaudación de información como entrevistas, encuestas, cuestionarios, diarios, grupos de discusión y todo tipo de búsquedas que proyecten datos sobre la causa.

A fin de poder aplicar el teletrabajo dentro de las instituciones se deberá contar con los materiales que manipulará el empleador para el control y revisión del trabajo, establecer modalidades de entrega de informes de trabajo.

Métodos

La presente investigación se forja mediante la utilización del método deductivo puesto que es una estrategia de razonamiento utilizada para deducir conclusiones lógicas a partir de una serie de premisas o principios. En este sentido, es un proceso de pensamiento que va de lo general (leyes o principios) a lo particular (fenómenos o hechos concretos).

La muestra de nuestro estudio se enfocará en servidores que se encuentran laborando en el sector público, la técnica de recolección de datos será por medio de la encuesta diseñada con preguntas de selección múltiple a través del siguiente link <https://docs.google.com/forms/d/1sgwDrKXTUGaNjZaRetCXBAapFB2FJfBYpkznflieRRc/>, a más de dos entrevistas tanto a una persona que se encuentra en esta modalidad como otra persona responsable de Talento Humano, la evaluación se demostrará con fundamentos estadísticos que estará fijado a cada opción de respuestas, la investigación se basara en el uso de diversas fuentes documentales, bibliográficas y electrónicas para establecer una guía de la utilidad del teletrabajo y su aplicabilidad en el sector público del Ecuador.

Resultados

Realizando una comparación con relación a la presentada en diciembre del 2019 hasta septiembre 2020, se puede evidenciar que existe un incremento del 1%, esto se podría considerar a lo manifestado por Torres (2020) ya que hace mención a: “La propagación del coronavirus y la posterior declaración de emergencia sanitaria, decretada el 11

de marzo de 2020, provocó que se contrate más personal, especialmente en el sector de salud en los últimos meses” (pág. 3).

Revisando la base de datos INEC ENEMDU, se evidencia que no existe información de acuerdo a las modalidades de trabajo, en cuanto al número de trabajadores, para lo cual se toma en consideración lo determinado por Silva (2020) en la una publicación realizada en el Comercio que hacen mención a:

“En Ecuador, esta modalidad entró en vigencia en el 2016 y hasta febrero del 2020 se registraban 14 500 teletrabajadores. Según datos oficiales, hasta el 26 de noviembre pasado se registraban 286 401 teletrabajadores en el sector público. Cuando inició la emergencia sanitaria, en marzo, eran 189 846. Mientras continúe el riesgo por la pandemia, la Cartera de Estado recomienda que todos los empleados que puedan mantenerse de forma telemática lo sigan haciendo, especialmente las personas en situación de vulnerabilidad” (pág. 6).

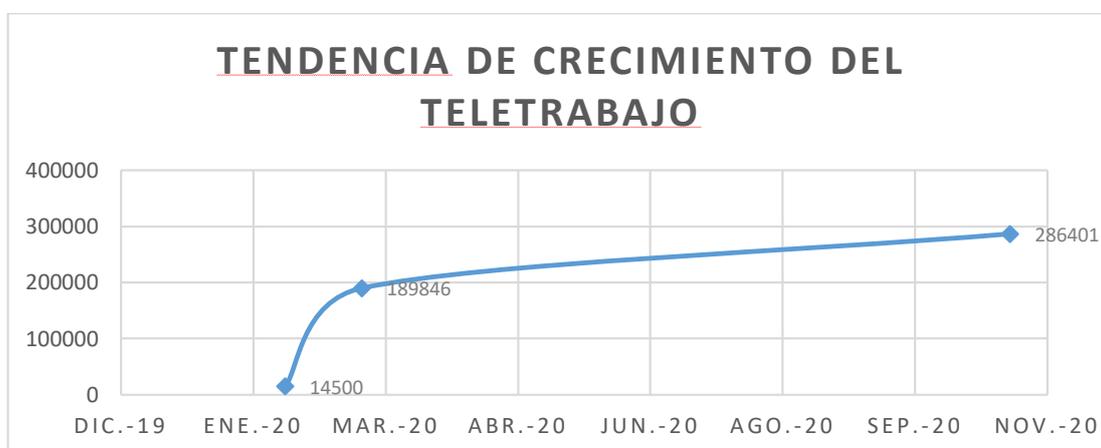


Figura 14 Tendecia de Crecimiento del Teletrabajo desde su aplicación en el Ecuador

Durante la emergencia sanitaria declarada, según la redacción de El Universo (2020), hace mención a que:

“En Ecuador, hasta diciembre de 2019, 3,1 millones de personas tenían empleo adecuado/pleno, es decir, con ingresos iguales o superiores al salario mínimo, según el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). Y el 0,47 % de ellos lo hacía a través del teletrabajo (...) Por ejemplo, el Registro Civil tiene el 100 % de su nómina, esto es, 1939 colaboradores públicos laborando en casa. La Defensoría del Pueblo y varias Direcciones de Educación también lo hicieron (...)” (pág. 20).

Dentro del Ecuador conforme a la Subsecretaría de Administración Pública – Presidencia de la República (2020) la estructura del sector publico corresponden a 111

Instituciones, las mismas que mediante la Constitución (2008) en el Art. 225 en donde hace mención que el sector público comprende de los siguientes:

1. *“Los organismos y dependencias de las funciones Ejecutiva, Legislativa, Judicial, Electoral y de Transparencia y Control Social.*
2. *Las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado.*
3. *Los organismos y entidades creados por la Constitución o la ley para el ejercicio de la potestad estatal, para la prestación de servicios públicos o para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado.*
4. *Las personas jurídicas creadas por acto normativo de los gobiernos autónomos descentralizados para la prestación de servicios públicos” (pág. 117).*

Conforme a lo investigado se determina que el Teletrabajo es una modalidad que es aplicada en casos extremos para proteger la integridad de los profesionales en situaciones adversas como es el apareamiento de la pandemia, realizando un análisis de la línea de tiempo desde la vigencia de esta modalidad hasta la actualidad existen personas que se han acogido a esta modalidad, en relación al Acuerdo Nro. Acuerdo No. MDT-2020-076 (2020), para lo cual en uno de sus artículos hace mención a lo siguiente:

“Adopción del teletrabajo emergente. - A fin de garantizar la salud de los trabajadores y servidores públicos, durante la emergencia sanitaria declarada; será potestad de la máxima autoridad institucional del sector público y/o del empleador del sector privado adoptar la implementación del teletrabajo emergente” (pág. 4).

De acuerdo a la adopción de esta normativa, se debía socializar esta normativa al personal con los siguientes lineamientos:

- Considerar de forma prioritaria a los grupos de atención prioritaria
- En caso de los servidores públicos que presenten su solicitud acogiendo al Acuerdo Ministerial, se deberá realizar su solicitud debidamente justificada, y documentada.
- Informe de la Unidad Administrativa de Talento Humano, dando cumplimiento a los requisitos del Acuerdo Ministerial.
- Autorización de la Máxima Autoridad.

La decisión de que profesionales se pueden acoger a esta modalidad de trabajo está abalanzada por el departamento de Talento Humano, dentro de las directrices están los funcionarios/as que se encuentran realizando funciones administrativas, personas con enfermedades catastróficas, personas con discapacidad, mujeres embarazadas, madres en periodo de lactancia y adultos mayores de 60 años, con el objeto de crear medidas anexas de prevención, a fin de que las y los servidores públicos, puedan cumplir acciones utilizando características y mecanismos que velen por el derecho supremo a la salud y la vida, es necesario establecer opciones laborales de carácter no presencial a través teletrabajo emergente, las cuales constituirán mecanismos que faciliten a la o el servidor público, la ejecución de sus actividades desde un lugar distinto al habitual, para lo cual, en base a lo expuesto se realizó una encuesta de la percepción de los empleados públicos acerca de esta modalidad, luego de obtener la información de la encuesta realizada a una muestra aleatoria de 231 servidores públicos, se procedió a efectuar un análisis de forma ordenada mediante la tabulación de las encuestas para establecer porcentajes estadísticos que ayuden a estimar de mejor los resultados obtenidos:

Tabla 13
Preferencia para trabajar

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Trabajar desde casa	186	81%
Trabajar en la oficina	45	19%
Total	231	100%

Nota: Esta tabla muestra la preferencia para trabajar de los servidores públicos encuestados

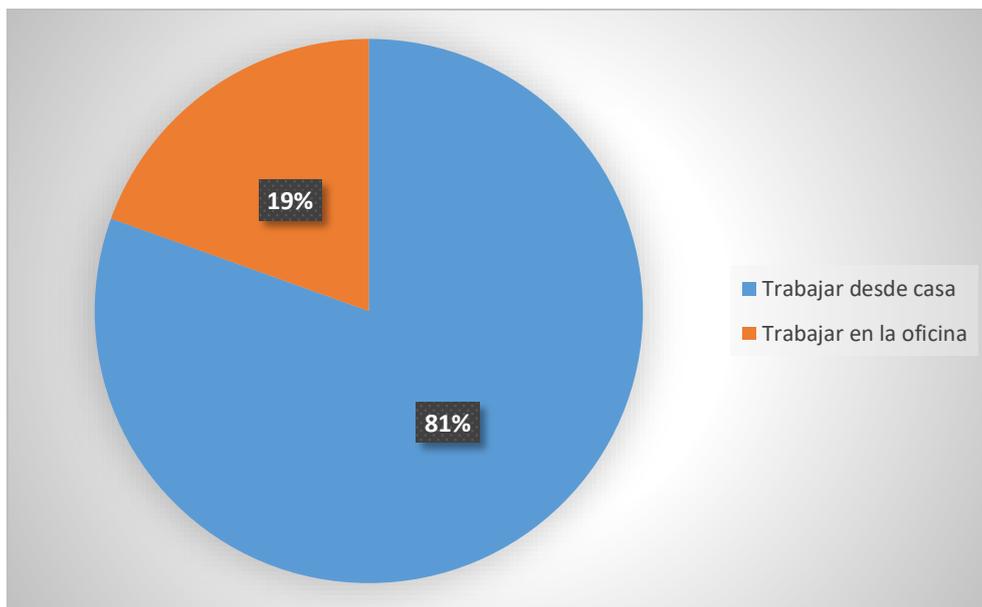


Figura 15 Preferencia para trabajar

Análisis e Interpretación

Del total de servidores públicos encuestados el 81% le gustaría trabajar desde casa y el 19% en la oficina, esto evidencia que la mayoría desea trabajar desde sus hogares hoy en día y esto se debe al apareamiento de la pandemia, en cambio las personas que no desean trabajar desde sus hogares hacen mención a que los seres humanos somos seres sociables y debemos congeniar con el resto, no perder la comunicación.

Tabla 14

Opciones de porque trabajar desde casa

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Evitar viajes largos	26	11%
Poder ir al gimnasio	0	0%
Pasar tiempo con la familia	19	8%
Debido a circunstancias inevitables	167	72%
Prefiero estar solo	2	1%
No necesito ir a la oficina	17	7%
Total	231	100%

Nota: Esta tabla muestra las opciones de porque los encuestados decidieran trabajar de los servidores públicos encuestados

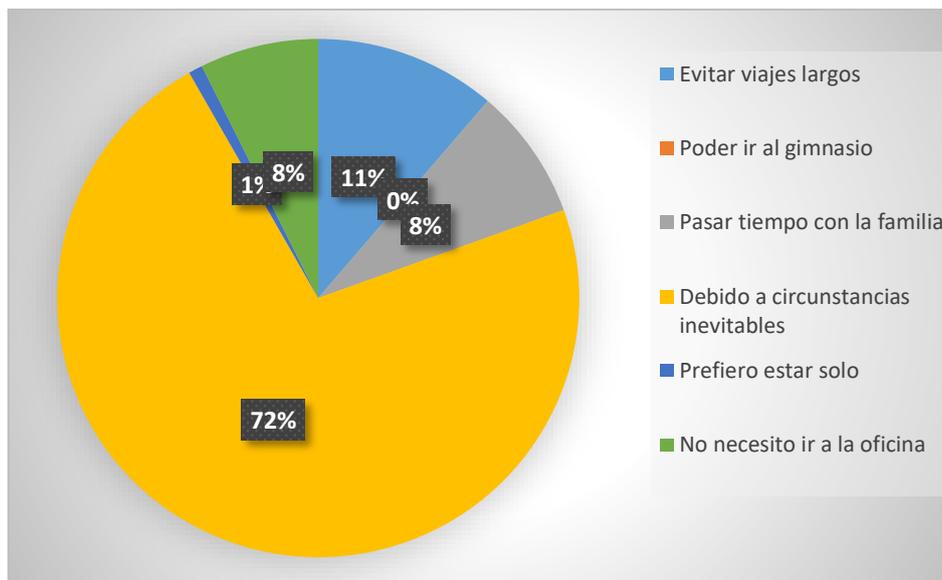


Figura 16 Opciones de porque trabajar desde casa

Análisis e Interpretación

Del total de servidores públicos encuestados, el 72% hace mención que aplicarían a esta modalidad por circunstancias inevitables, seguido por evitar viajes largos con el 11% y el 8% que dice que no necesita ir a la oficina.

En cuanto a las circunstancias inevitables tenemos la aparición de la pandemia u otras situaciones adversas que impiden que el trabajador se dirija a su lugar de trabajo, seguido de que algunos de los servidores deben realizar viajes largos a fin de poder acceder a su lugar de trabajo, esto incurriendo en costos por la movilización; en cuanto a otros servidores hacen mención a que no necesitan ir a la oficina, debido a que cuentan con las herramientas para realizar el trabajo desde su casa, esto se da más en lo que son personal administrativo, puesto existen herramientas tecnológicas que utilizan para realizar sus actividades.

Tabla 15

Existencia de productividad de trabajar desde su hogar

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	186	81%
No	45	19%
Total	231	100%

Nota: Esta tabla muestra si los servidores públicos consideran que el teletrabajo es productivo.

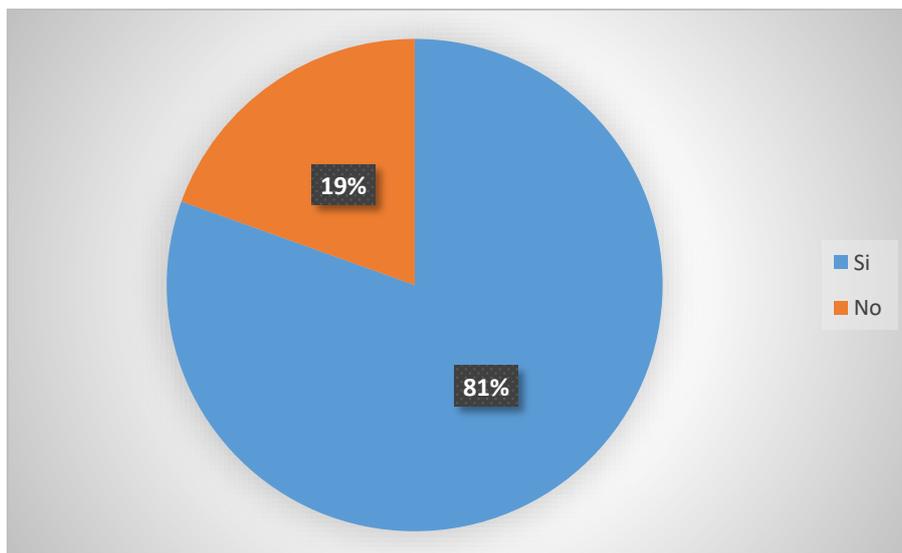


Figura 17 Existencia de productividad de trabajar desde su hogar

Análisis e Interpretación

Del 100% de servidores públicos entrevistados, el 81% dan una respuesta afirmativa que el teletrabajo es productivo, mientras que el 19% hacen mención que no.

En cuanto a las respuestas positivas hacen mención que si es productivo puesto que tienen que estar al pendiente de la información que deben presentar a la hora que les pidan sus jefes inmediatos, algunos hacen mención que laboran más de ocho horas ya que debido a sus responsabilidades están en constante seguimiento, se podría poner un ejemplo del personal de talento humano, puesto que realizan sus actividades hasta la noche ya que la información que solicitan es muy importante y ni realizando el trabajo en horario normal logran culminar sus actividades, por otro lado las personas que piensan que el teletrabajo no es productivo dan referencia a que desde el hogar es muy difícil enfocarse solo en realizar sus actividades, puesto que realizan actividades domésticas como la preparación de alimentos, arreglo de sus hogares y cuidado de sus hijos.

Tabla 16

Frecuencia de comunicación con el equipo de trabajo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Una vez al día	43	19%
Cada 2 horas	9	4%
Dos veces al día	8	3%
Una vez cada 2 días	12	5%
Una vez a la semana	159	69%
Total	231	100%

Nota: Esta tabla muestra la frecuencia de comunicación de los servidores públicos con su equipo de trabajo

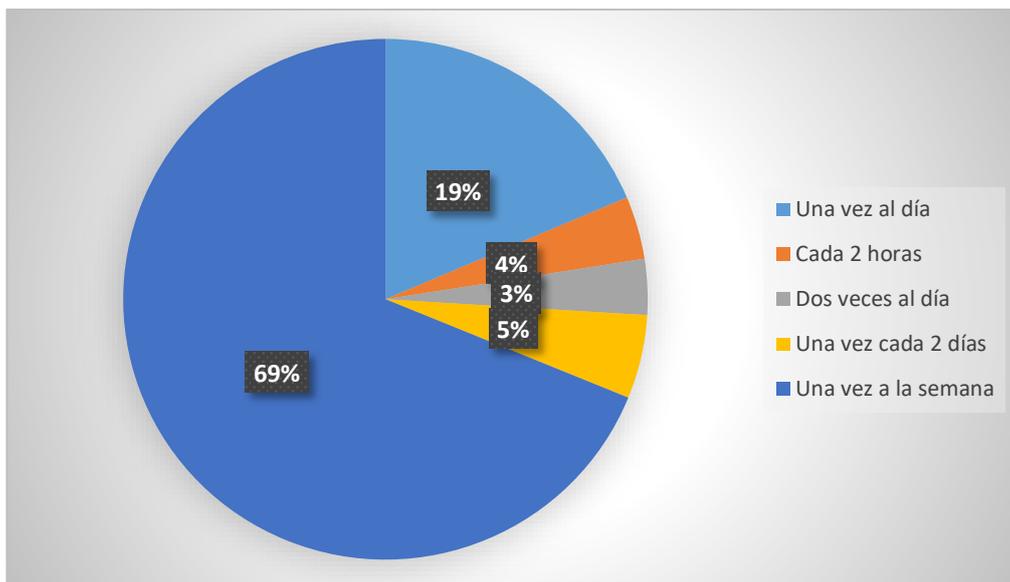


Figura 18 Frecuencia de comunicación con el equipo de trabajo

Análisis e Interpretación

Del 100% de servidores públicos encuestados, el 69% hace mención que la frecuencia de comunicación con su equipo de trabajo es de una vez a la semana, seguido con el 19% que es una vez al día.

Realizando un análisis mucho de los servidores hacen mención que lo factible es comunicarse mediante medio oficial, un informe con las actividades realizadas a lo largo de la semana con los justificativos pertinentes, pero esto se deberá enfocar en cada una de las actividades que realizan cada una de los profesionales porque abran algunos que deba ser la comunicación constante a fin de poder realizar un seguimiento de sus subalternos.

Tabla 17

Formas de conectividad con tu equipo de trabajo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Email	45	19%
Llamada	123	53%
Chat	55	24%
Videoconferencia	8	3%
Total	231	100%

Nota: Esta tabla muestra las formas de comunicación de los servidores públicos con su equipo de trabajo

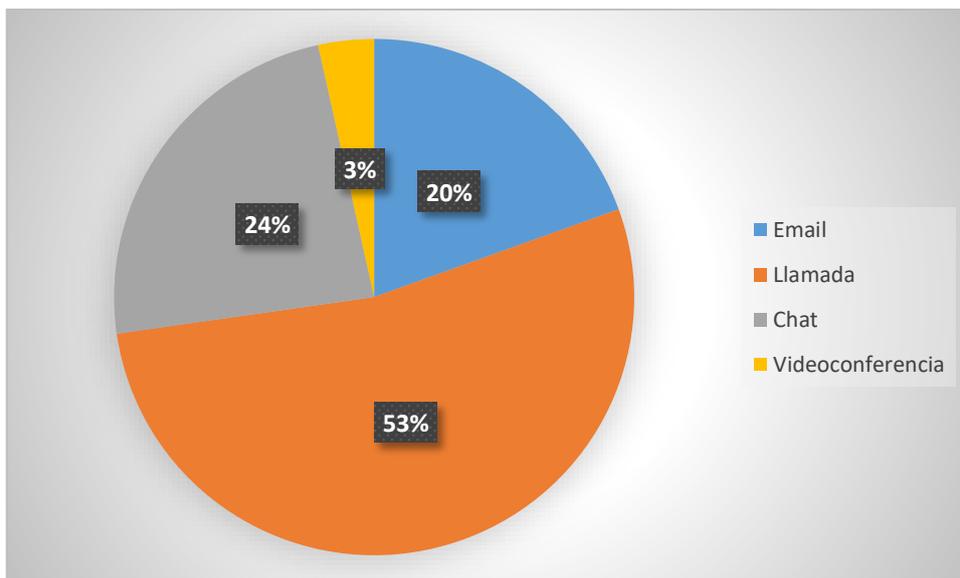


Figura 19 Formas de conectividad con tu equipo de trabajo

Análisis e Interpretación

Del 100% de servidores públicos encuestados, el 53% prefiere tener contacto con su equipo de trabajo mediante llamadas, el 24% hace mención a que prefieren tener contacto mediante chat, el 20% a través de email.

Conforme a esto se evidencia que para mantener la comunicación con su equipo es a través de llamadas, esto lo hacen siempre y cuando sea necesario, ya que ahora con la implementación del sistema de gestión documental todas las actividades a cumplir las envían por ahí y en caso de necesitar el apoyo de sus compañeros lo hacen a través de llamadas, o con la implementación de la tecnología se ha implementado nuevas herramientas como la creación de grupos de whatsapp en donde la comunicación es más constante y oportuna.

Para poder reforzar estos resultados se ha realizado entrevistas a servidores públicos que se han acogido al teletrabajo y personas responsables del departamento de Talento Humano en la que dan a conocer su perspectiva de esta modalidad, evidenciando en síntesis lo que cada una de las partes manifestaron a continuación:

Para acceder a ser un teletrabajador hay que pertenecer a un grupo vulnerable, en donde ponen en manifiesto que no existe problema para poder acogerse a esta modalidad ya que las Autoridades de la institución solicitaron únicamente un Quipux con la petición adjuntando el certificado del Médico del especialista con el diagnostico, se acogen a esta medida por ser parte del grupo de riesgo y por la crisis sanitaria que atravesamos, presentando verificables del trabajo realizado desde su hogar a través de un informe semanal con todas las actividades realizadas durante cada día con evidencia fotográfica, manteniendo en contacto constante dependiendo de las actividades que realiza, ya que se coordina información que debe ser reportada a la Zona y

Unidades Operativas en cada momento, evidenciando que no tienen problemas en cuanto a la realización del trabajo desde su hogar ya que el trabajo se trata de coordinar mediante vía telefónica whatsapp, matrices por internet, datos estadísticos que se encuentran en línea, sistemas informáticos donde se maneja la información, para los trabajadores es útil la implementación de esta modalidad ya que consideran que es necesario porque de esa manera se puede precautelar la vida y la salud de las personas que se encuentran en estado de vulnerabilidad.

Por otra parte en cambio tomando en referencia la percepción de parte de los responsables de talento humano que son los encargados de realizar un seguimiento de esta modalidad, quienes manifiestan que el teletrabajo es útil para el trabajador porque una de las ventajas es la flexibilidad de horarios, va a existir mayor contacto con los hijos, pero la gran desventaja es en cuanto a la productividad no se podría medir salvo que se le realice por tareas, por ejemplo encomendarle a cierto profesional que realice una cantidad de informes diarios para poder validar el día de trabajo, esto no se va a poder realizar puesto que en el ámbito del sector público hacen mención a que es la sobrecarga laboral y existirían quejas por parte de los trabajadores que estén realizando esta modalidad, se evidencia que muchos servidores pueden trabajar de forma remota sin problema con la tecnología existente y además ayudan a disminuir gastos como por ejemplo de servicios básicos ya que el consumo disminuiría.

En base a los resultados tanto de la entrevista como la encuesta se procede a realizar un análisis FODA conforme a todos los criterios obtenidos por parte de los servidores públicos a fin de evidenciar el trabajo realizado dentro de la presente investigación, teniendo en consideración como fortalezas, oportunidades amenazas y debilidades lo siguiente:

Tabla 18

FODA del Teletrabajo

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilidad en horarios • Mejora en las relaciones familiares • Innovación dentro de la institución • Disminución de gastos dentro de la institución • Sirve para salvaguardar la integridad de los 	<ul style="list-style-type: none"> • Digitalización y agilización de procesos, reduciendo tiempo en trámites administrativos • Generar fuentes de trabajo • Inclusión social • Disminución de la infraestructura necesaria.

trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> • Eliminación del ausentismo laboral
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Falta de conocimiento en la utilización de las TIC's • Problema con la red • No existen herramientas que permitan evaluar la productividad de los trabajadores • Falta de comunicación con los compañeros de trabajo <ul style="list-style-type: none"> • No todos pueden acceder a esta modalidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Resistencia del trabajador a la adopción de esta modalidad. • Gastos que incurra el trabajador en la adopción de nuevas herramientas a fin de ejecutar sus actividades • Cambios en el estado emocional de los trabajadores • Menor socialización y participación del trabajador • Riesgo laboral

Nota: En esta tabla podemos ver en síntesis después del análisis realizado las Fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas del Teletrabajo

Finalmente se pone en consideración un modelo de aplicación del Teletrabajo tanto para el sector público como privado, presentado por parte de Vargas & Palacios (2013) el mismo que está considerado de la siguiente manera:

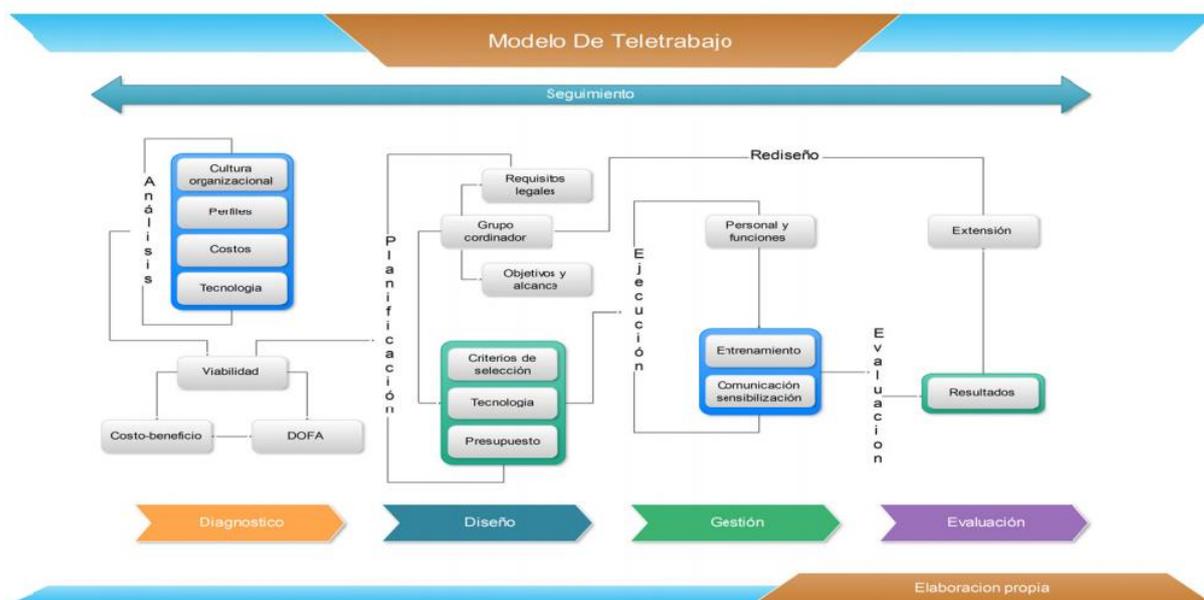


Figura 20 Revista Ibérica de Sistemas y Tecnologías de la Información, (p. 10.), Vargas & Palacios, 2013, Colombia: Grupo de Investigación en Comercio Electrónico en Colombia – GICOECOL, Universidad Francisco Jose de Caldas,. Derechos reservados (2013) por Alejandro Villafrade Vargas 1, Jose Ignacio Palacios Osma. Reproducido o adaptado con permiso.

Según Vargas & Palacios (2013) hacen mención a que:

“La implementación de un proyecto de teletrabajo exige un esfuerzo para la organización, que debe ser expuesto a los empleados y reconocido por ellos, ya que implica gestión de

recursos humanos y tecnológicos, saber identificar los perfiles adecuados para teletrabajar, los supervisores adecuados para dirigir a los teletrabajadores y administrar de forma coherente las cargas de trabajo para lograr una mayor eficiencia en la gestión de las mismas” (pág. 15).

Este modelo es considerado por algunos investigadores, en el mismo que pone en conocimiento una serie de puntos para la aplicación del teletrabajo dentro de las organizaciones, en donde parte por un diagnóstico el mismo que se enfoca en tener una idea clara de lo que es la institución y si se encuentra preparada para la implementación de esta modalidad, la segunda etapa es la etapa del diseño en donde es posible tener una visión clara y una descripción precisa del modelo a ejecutar, sus características, condiciones y requisitos, la tercera etapa es la de gestión la cual se basa en la implementación de esta modalidad, y por último tenemos la etapa de Evaluación y Sostenibilidad la cual consigue verificar por medio de diversos métodos de recaudación de información como entrevistas, encuestas, cuestionarios, diarios, grupos de discusión y todo tipo de búsquedas que proyecten datos sobre la causa.

A fin de poder aplicar el teletrabajo dentro de las instituciones se deberá contar con los materiales que manipulará el empleador para el control y revisión del trabajo, establecer modalidades de entrega de informes de trabajo.

Discusión

A fin de garantizar los servicios, muchos de los funcionarios públicos no pueden acceder a esta modalidad, puesto que algunos prestan funciones operativas, y al momento de presentar verificables no lo pueden realizar, tenemos como ejemplo personal de los servicios de salud, de seguridad social, personal que cubre el área de limpieza, entre otros; con el apareamiento de diversos eventos adversos como paros y ahora la pandemia esta modalidad de trabajo es útil para precautelar la integridad de los trabajadores, en cuanto para el área de talento humano existe el conveniente puesto que muchos de los trabajadores no se encuentran al cien por ciento cumpliendo con sus actividades, ya que al estar en sus hogares se ocupan en otras actividades y al no existir herramientas que permitan evaluar la productividad del teletrabajo. A fin de poder aplicar el teletrabajo dentro de las instituciones se deberá contar con los instrumentos que utilizará el empleador para la supervisión y control del trabajo, establecer modalidades de entrega de informes de trabajo.

Conclusiones

El teletrabajo es útil ya que muestra algunas ventajas con relación al trabajo presencial, entre ellos posibilita el trabajo a personas con discapacidad y el hacer frente al apareamiento de eventos que impidan acudir a su lugar de trabajo como situaciones de enfermedad, paros o como hoy en día la pandemia, donde el trabajador puede darse tiempo para cuidar a sus familiares, se reducen los costos y gastos para las dos partes, como los costos de transporte e instalaciones de la oficina, existe la flexibilización de horarios, entre otros.

Dentro de las instituciones se debe tomar en consideración implementar el teletrabajo por objetivos, determinando una serie de tareas que el teletrabajador debe realizar al día, es una opción a fin de evaluar el trabajo realizado y aumentar o mantener la producción dentro de la institución, ya que al no existir herramientas que permitan poder medirlo crea una limitante en cuanto a su aplicación, a hoy en día el crecimiento de profesionales que han adoptado a esta medida se debe a precautelar la integridad del mismo.

Para poder aplicar a esta modalidad se debe realizar un análisis de los puestos en función a las actividades que realizan, puesto que algunos servidores están amparados por el Código de Trabajo entiéndase a aquellos que cumplen funciones de auxiliares es decir forman parte de la parte técnica.

Tanto para teletrabajadores como para teleempleadores deber tener una serie de características para ser considerados como tal, deben tener un perfil con conocimientos para poder realizar sus actividades, específicamente la utilización de las herramientas de TIC's ya que a través de los mismos van a demostrar el trabajo realizado desde sus hogares, por su parte el teleempendedor deben dotar a sus trabajadores de recursos necesarios para poder realizar sus actividades.

Referencias bibliográficas

- ASAMBLEA NACIONAL . (2018). *CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR* . Montecristi.
- Buenaño, R. (15 de Mayo de 2020). *Derecho Ecuador* . Obtenido de <https://www.derechoecuador.com/el-futuro-del-trabajo-teletrabajo-y-su-influencia-en-la-relacion-laboral>

- El Universo . (20 de Marzo de 2020). 253 000 personas mantienen activos empleos desde sus casa en Ecuador. *El Universo*, pág. 20.
- Hernández, R., Fernández, C., & María, B. (2010). *Metodología de la Investigación* . Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hernández, R., Fernández, C., & María, B. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Insignia, E. (13 de Junio de 2018). *Blog el Insignia*. Obtenido de <https://blog.elinsignia.com/2018/06/13/modalidades-del-contrato-de-trabajo/>
- MINISTERIO DE TRABAJO. (2020). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076*. Quito.
- Palacios, M. (2017). *El teletrabajo: hacia una regulación garantista en el Ecuador* . Quito: Universidad Andina Simón Bolívar .
- S.E.S.O., Ó. o. (2020). La importancia del Teletrabajo. *REVISTA PREVENCIÓN DE RIESGOS*, 11-13.
- Silva, V. (1 de Mayo de 2020). *El comercio*. Obtenido de <https://www.elcomercio.com/actualidad/servidores-publicos-jornada-laboral-horario.html>
- Social, O. I. (2020). *INFORME SOBRE EL TELETRABAJO TRABAJO NO PRESENCIAL*. España: BIOISS.
- Torres, W. (28 de Abril de 2020). *Primicias Ec*. Obtenido de <https://www.primicias.ec/noticias/economia/funcionarios-desvinculados-estado-ultimos-seis-meses/>
- Vargas, A., & Palacios, J. (2013). *Propuesta de Implementación de un Modelo de*. Colombia: Grupo de Investigación en Comercio Electrónico en Colombia – GICOECOL, Universidad Francisco Jose de.
- Villota, A. (16 de Septiembre de 2020). *Capacitaciones Ministerio de Trabajo* . Obtenido de ellearning@trabajo.gob.ec

Derechos de autor

En el momento en que una obra es aceptada para su publicación, se entiende que el autor cede a la Revista UISRAEL en exclusiva los derechos de reproducción, distribución de su manuscrito para su explotación en formato de revista de papel, así como en cualquier otro soporte magnético, óptico y digital. Los derechos de comunicación, difusión pública y las licencias de reproducción y explotación a través de

cualquier medio de difusión y almacenamiento de la Revista UISRAEL serán los estipulados por el Comité Editorial UISRAEL.